

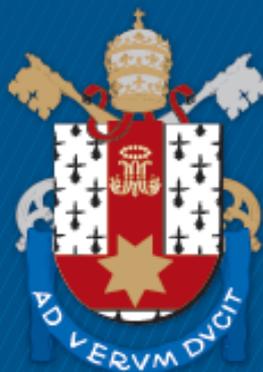
ESCOLA DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO

CAROLINA PEDROSO OSELAME NANDI

**A AUTORREGULAÇÃO COMO INSTRUMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
ADOÇÃO DE ESG NOS REGULAMENTOS DE EMPRESA E INSTRUMENTOS COLETIVOS
DE TRABALHO**

Porto Alegre
2024

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

CAROLINA OSELAME

**A AUTORREGULAÇÃO COMO INSTRUMENTO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO:
ADOÇÃO DE ESG NOS REGULAMENTOS DE EMPRESA E INSTRUMENTOS
COLETIVOS DE TRABALHO**

Dissertação apresentada como requisito para a obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Área de Concentração: Fundamentos Constitucionais de Direito Público e Privado.

Orientador: Prof. Dr. Gilberto Stürmer

Porto Alegre

2024

CAROLINA OSELAME

**A AUTORREGULAÇÃO COMO INSTRUMENTO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO:**
ADOÇÃO DE ESG NOS REGULAMENTOS DE EMPRESA E INSTRUMENTOS
COLETIVOS DE TRABALHO

Dissertação apresentada como requisito para a obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Área de Concentração: Fundamentos Constitucionais de Direito Público e Privado.

Aprovada em: ____ de _____ de ____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Gilberto Stürmer – PUCRS (Orientador)

Profa. Dra. Denise Pires Fincato – PUCRS

Prof. Dr. Maurício de Carvalho Góes – UNISINOS

Prof. Dr. Wilson Engelmann – UNISINOS

Porto Alegre

2024

AGRADECIMENTOS

Ao meu marido, amor e parceiro de vida, João Fernando, pelo amor e cuidado de todos os dias, pela compreensão com as ausências e, principalmente, por ser quem é e por sempre ser incentivo e alicerce dos meus sonhos e objetivos. As conquistas são nossas e se perfectibilizam pelo teu apoio e manancial de afeto. Obrigada por constantemente ser meu porto seguro e progresso.

Aos meus pais, Rita e João Carlos, protagonistas da minha história, por constituírem a minha base e pelo empoderamento que me deram para enfrentar todo e qualquer desafio.

Ao meu filho, João Pedro, presença (e maior dos presentes) no caminhar final dessa jornada acadêmica, que antes mesmo de vir ao mundo deu ainda mais propósito para a minha vida e já me ensinou que o amor é a maior das molas propulsoras. Para que, no futuro, tenha neste singelo registro a certeza de que, desde sempre, és ainda mais beleza e sentido para a vida.

Agradeço à amizade que encontrei nas colegas Julise, Thaís, Daniela e Luiza. Não poderia imaginar melhores companheiras dessa jornada, mais leve e enriquecedora pois ombreada com vocês.

Agradeço ao carinho e prestatividade da secretaria do Programa de Pós-Graduação em Direito, nas pessoas de Caren, Uilian, Cristiano e Patricia, sempre atenciosos e solícitos aos nossos anseios. Agradeço também ao Wagner e Marcelo, da secretaria da Faculdade de Direito, pela prazerosa companhia nas manhãs que antecediam o horário do estágio de docência.

A todos os professores do Programa de Pós-Graduação em Direito da PUCRS e também aos da Faculdade de Direito, por partilharem comigo experiências e alegrias da sala de aula, em especial ao Prof. Eugênio Hainzerender, por ser um grande incentivador do meu desejo pela docência.

Agradeço, de forma muito especial, ao meu orientador, Prof. Dr. Gilberto Stürmer, por transpor a orientação deste trabalho e de forma genuína conduzir a minha trajetória acadêmica sempre com muita gentileza e leveza. Pelo grande mentor e ser humano que é, por sempre me inspirar e incentivar. Na minha docência sempre terá um pouco da sua docência.

RESUMO

A dissertação trata da análise das fontes do Direito do Trabalho, com atenção às fontes autônomas e à autorregulação como possíveis instrumentos de qualificação normativa das relações de trabalho e guarda formal para as práticas ESG. Formula-se, portanto, os seguintes problemas de pesquisa: (i) a adoção de medidas espontâneas e não-estatais, como às práticas ESG, podem ser consideradas como qualificadoras das relações de trabalho? (ii) caso positivo, a previsão de tais práticas em instrumentos coletivos de trabalho (acordos e convenções coletivas) e regulamentos de empresa poderá ser um caminho para maior utilização de tal ideário (ESG) na seara laboral? (iii) ou, ainda, práticas ESG, por sua natureza espontânea e proativa, possuiriam autossuficiência incompatível com a negociação coletiva? Diante disso, como objetivo geral de pesquisa busca-se analisar as fontes do Direito do Trabalho e a compatibilidade de práticas ESG no cenário juslaboral, em especial pela via dos regulamentos de empresa e instrumentos coletivos de trabalho. Para tanto, utiliza-se o método de abordagem hipotético-dedutivo, bem como método de interpretação sociológico mediante procedimento histórico. Privilegia-se, ainda, a realização de pesquisa teórica e bibliográfica, amparando-se em doutrina e literatura científica especializada para a compreensão dos fenômenos investigados. A partir do mapeamento da pluralidade de fontes normativas no Direito do Trabalho e, como consequência desta, a compatibilidade da autorregulação, verifica-se que a ampliação da função negocial coletiva e da maior utilização dos regulamentos de empresa como importantes meios de fomento às práticas ESG e aproximação das necessidades dos atores laborais às mutáveis alterações do contexto social. Conclui-se que a autorregulação não incorre em desregulamentação ou derrogação de direitos, dada a indisponibilidade de direitos trabalhistas, as normas coletivas e tampouco previsões internas como os regulamentos de empresa, poderão subtrair ou esvaziar o *standard* geral de direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados. Ao ponto almejado com a presente pesquisa, têm-se que a autorregulação pode ser um efetivo instrumento de adaptação das normas jurídicas ao tempo e as realidades econômicas e sociais.

Palavras-chave: Autorregulação; ESG; Regulamentos de Empresa; Instrumentos Coletivos; Relações de Trabalho.

ABSTRACT

This dissertation examines the sources of Labor Law, focusing on autonomous sources and self-regulation as potential tools for normative qualification of labor relations and formal support for ESG practices. It poses the following research problems: (i) Can the adoption of spontaneous and non-state measures, such as ESG practices, qualify labor relations? (ii) If so, could the inclusion of these practices in collective labor instruments and company regulations enhance their integration in the labor domain? (iii) Or do ESG practices, due to their spontaneous and proactive nature, possess self-sufficiency incompatible with collective negotiation? The overarching research goal is to analyze Labor Law sources and the compatibility of ESG practices within the labor legal framework, particularly through company regulations and collective labor instruments. Employing a hypothetical-deductive approach and sociological interpretation through historical procedures, this research emphasizes theoretical and bibliographic investigation, drawing on specialized doctrine and literature to comprehend the studied phenomena. The exploration of the variety of normative sources in Labor Law and the compatibility of self-regulation highlights the potential expansion of collective negotiation's role and the increased use of company regulations as a vital means to promote ESG practices, aligning labor actors' needs with societal changes. Furthermore, the study concludes that self-regulation does not entail deregulation or rights derogation, as labor rights' unavailability and collective norms, including internal provisions like company regulations, cannot diminish or erode constitutionally assured labor rights. This research underscores that self-regulation can effectively adapt legal norms to evolving economic and social realities.

Keywords: self-regulation; ESG; Company Regulations; Collective instruments; Work Relationships.

SUMÁRIO

| | |
|--|------------|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 9 |
| 2 PANORAMA DO DIREITO DO TRABALHO: ONTEM E HOJE..... | 15 |
| 2.1 Fontes no Direito do Trabalho..... | 19 |
| 2.2 Pluralismo e tipologia das fontes no Direito do Trabalho..... | 23 |
| 2.3 Formas de exteriorização das fontes do Direito do Trabalho..... | 32 |
| 3 ENVIROMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE (AMBIENTAL, SOCIAL E GOVERNANÇA)..... | 42 |
| 3.1 Responsabilidade Social da empresa: do desenvolvimento sustentável ao ESG..... | 43 |
| 3.2 Definição individualizada de ESG - <i>Environmental, Social e Governance</i> (ambiental, social e governança)..... | 53 |
| 3.2.1 “E” – <i>Environmental</i> (ambiental)..... | 58 |
| 3.2.2 “S” – <i>Social</i> | 63 |
| 3.2.3 “G” – <i>Governance</i> (governança)..... | 67 |
| 3.3 Métricas ESG..... | 71 |
| 3.4 Vulgarização do ESG: <i>greenwashing, socialwashing</i> e outros falsos discursos mercadológicos..... | 74 |
| 4 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, REGULAMENTOS DE EMPRESA E ESG NAS RELAÇÕES DE TRABALHO..... | 79 |
| 4.1 Negociações coletivas..... | 79 |
| 4.2 Regulamentos de Empresa e <i>compliance</i> trabalhista..... | 96 |
| 4.3 Autorregulação como instrumento qualificador das relações de trabalho..... | 107 |
| 5 CONCLUSÃO..... | 116 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 120 |

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, enquanto fenômeno jurídico de incidência normativa que exsurge do trabalho, como ciência jurídica autônoma que é, desde as suas origens foi impulsionado por mudanças sociais e, em especial, transformações nos meios de produção. E, sob o viés das relações empregatícias clássicas (pensadas a partir do modelo urbano-industrial do século XIX), foi objeto de incontáveis alterações – sendo a mais recente e impactante ocorrida em 2017 pela Lei 13.467/17, conhecida como a “Reforma Trabalhista”.

Sob o contexto da Indústria 4.0, de diversificadas relações de trabalho, conduzida à passos largos pela globalização e disseminação das novas tecnologias, a estrutura normativa pensada para a ciência juslaboral está envolta em uma realidade que não mais se faz onipresente.

De outro lado, vislumbra-se, de forma crescente, certa mudança no paradigma comportamental das organizações, em que as preocupações empresariais se voltam para além do lucro, atingindo questões ambientais e sociais – tais preocupações surgem de forma gradual e na evolução dos temas “responsabilidade social” e “sustentabilidade”.

A responsabilidade social empresarial e, dentro desta, a noção de gestão e práticas ESG, conferem a empresa um papel central na promoção de melhorias na condição social, em especial dos trabalhadores.

Neste caminhar, a presente pesquisa busca intentar a utilização de fontes normativas autônomas, em especial os instrumentos coletivos (acordos e convenções coletivas de trabalho) e regulamentos de empresa, que, impulsionadas pela autorregulação das partes, pela via do consenso e não da imposição, possam ser mais efetivas e direcionadas às necessidades (e para além destas, inclusive, proporcionando olhar acima do mínimo) específicas dos grupos envolvidos e até mesmo de premências sociais *lato sensu*.

Diante das breves considerações acima, emerge como problema de pesquisa a indagação se a adoção de medidas espontâneas e não-estatais, como práticas ESG, podem ser consideradas como qualificadoras das relações de trabalho? E, se sim, a previsão de tais práticas em instrumentos coletivos de trabalho (acordos e/ou convenções coletivas) poderá ser um caminho para maior utilização de tais institutos

na seara laboral? Ou, ainda, práticas ESG, por sua natureza espontânea e proativa, possuiriam autossuficiência incompatível com a negociação coletiva?

Na tentativa de responder tais indagações e, portanto, na medida do possível, apresentar soluções para os problemas científicos acima referidos, considera-se as seguintes hipóteses complementares: (i) se a mudanças de paradigma comportamental das organizações, em que as preocupações empresariais se voltam para além do lucro, mas também para questões ambientais e sociais, as repercussões da atividade empresa e sua responsabilidade social afetam as relações de trabalho e o Direito do Trabalho; (ii) se o Estado não tem condições de regular detalhadamente todas as condições de trabalho, a inevitável lacuna legal pode ser preenchida pela via da autorregulação; (iii) se as práticas ESG se alinham a princípios que refletem uma governança corporativa comprometida com o desenvolvimento social, têm-se que tais práticas demonstram-se como qualificadores das relações de trabalho (*lato sensu*) e possíveis concretizadoras do valor social do trabalho e função social da empresa; (iv) se o caráter espontâneo e não obrigatório das práticas ESG lhe confere *status* de *soft law*, a previsão de tais práticas em regulamentos de empresa e instrumentos coletivos de trabalho (acordos ou convenções coletivas) pode outorgar maior efetividade para tal principiologia.

Neste sentido, buscou-se como objetivos da presente pesquisa: (i) analisar as fontes do Direito do Trabalho e o espaço da autorregulação no contexto das relações de trabalho; (ii) explorar as principais características do ideário ESG e seu alcance no cenário laboral, como possíveis qualificadores das relações de trabalho (*lato sensu*); (iii) examinar a possibilidade de previsão de práticas ESG nos regulamentos de empresa e instrumentos coletivos de trabalho (acordos e convenções) como tentativa de outorga de maior efetividade e utilização para tais práticas.

Por sua vez, o objetivo geral consiste na análise das fontes do Direito do Trabalho e a compatibilidade de práticas ESG no cenário juslaboral, para, pela via dos regulamentos de empresa e instrumentos coletivos de trabalho (acordos e convenções coletivas de trabalho), prever direitos extralegais, inalcançados pela legislação – mediante autorregulação.

Os resultados dos exames das referidas hipóteses e objetivos, encontram-se devidamente expostos ao longo do trabalho, que foi dividido em três capítulos.

No primeiro capítulo, a partir da introdução, inicia-se com abordagem de breve panorama legislativo do Direito do Trabalho, perpassando por suas origens de inexistente regulamentação, para períodos de legislação esparsa, seguida de legislação consolidada e constitucionalização do Direito do Trabalho (e também Direito ao Trabalho), até os tempos atuais em que se identifica diversas alterações na legislação trabalhista – sendo a mais recente e impactante conhecida como “Reforma Trabalhista”. Complementando o avançar do conteúdo normativo do Direito do Trabalho e ao contexto global atual, do qual a complexidade social pós-moderna demanda a compreensão de que os sujeitos e as relações de direito trabalhista são multiformes, fazendo emergir, portanto, adequação normativa de movimento e ativa aos anseios da sociedade (e, especialmente, dos atores laborais) a ser projetada na aproximação da norma com o contexto das necessidades sociais.

Prosseguindo, analisa-se a *pluralidade de fontes* no Direito do Trabalho, sua classificação, bem como o estudo individualizado dos mais expressivos instrumentos de exteriorização das fontes heterônomas trabalhistas, como sendo, a Constituição Federal, a Lei e os Tratados e Convenções Internacionais, assim como das fontes autônomas, tais como os instrumentos coletivos, regulamentos de empresa, contrato individual de trabalho e os costumes.

Já no segundo capítulo, faz-se incursão à Responsabilidade Social da Empresa, do desenvolvimento sustentável ao ESG, perpassando pela conceituação do acrônimo ESG em definição individualizada de cada uma das letras da sigla, iniciando-se pelo *Environmental* (Ambiental), seguida do Social (em igual grafia e significado para o português) e, finalizando com *Governance* (Governança). Em seguida, são apresentadas as métricas ESG – como instrumentos de materialização das práticas ESG, balizados por pontuação (*score*) das empresas avaliadas nos critérios ambientais, sociais e de governança. Ao final do capítulo, apresenta-se a face reversa do ideário ESG, como sendo a vulgarização do instituto mediante práticas conhecidas *greenwashing*, *socialwashing*, *bluwashing*, *rainbow washing*, *pinkwashing*, dentre outras.

Por sua vez, o último capítulo verticaliza a análise das negociações coletivas, com enfoque para a autonomia negocial coletiva constitucionalmente assegurada, confrontando tal independência com o exame de possíveis desvirtuamentos negativos e frequentemente associados ao incentivo da negociação coletiva na seara juslaboral,

tais como a flexibilização e a desregulamentação. Passo seguinte, é aprofundado o estudo dos Regulamentos de Empresa e sua utilização no âmbito laboral, sob enfoque de análise da correlação com o poder diretivo do empregador. Ao final do capítulo, passa-se à análise dos institutos da *autorregulamentação* e *autorregulação*, abordando a conceituação e distinção de tais institutos, sublinhando-se pela autorregulação como mais adequada ao presente estudo. Aborda-se, ainda, a utilização da autorregulação como sendo instrumento passível de qualificação das relações de trabalho e emprego, dada a sua compatibilidade com o Direito do Trabalho que permite a incidência de poder normativo elaborado pelos atores laborais – mas, demarcado pelas arraias estatais e devidamente resguardado o núcleo essencial do Direito do Trabalho e a proteção envolta no valor social do trabalho.

O método de abordagem utilizado na pesquisa foi o hipotético-dedutivo, uma vez que esse possibilita identificar as contraposições doutrinárias envolvidas na análise da presente pesquisa, partindo-se de conjecturas formuladas na condição de respostas aos problemas apresentados, a fim de verificar a efetiva viabilidade da autorregulação, em especial destaque sob o enfoque de práticas ESG no contexto laboral, como sendo medidas qualificadoras das relações de trabalho e emprego.

Enquanto método de procedimento, manejam-se, em especial, o histórico e o comparativo, uma vez que será objeto de apreciação o trabalho, as fontes no Direito do Trabalho e a Responsabilidade Social Empresarial através da evolução sociocultural. A articulação destes fenômenos com as transformações identificadas na sociedade do trabalho será explorada especialmente por meio do método de procedimento comparativo, visando o estabelecimento de articulações entre diferentes conjunturas sociolaborais e normativas. E, no que diz respeito ao método de interpretação, adota-se o método sociológico, que permite o estudo do Direito enquanto fato social que é.

Por fim, relativamente ao tipo de pesquisa, adota-se, quanto à natureza, a pesquisa teórica e, quanto ao objeto, a pesquisa bibliográfica e documental, considerando-se que o estudo percorrerá por diversas doutrinas e materiais publicados em revistas científicas para a compreensão do tema e a construção do estudo proposto.

O estudo se filia à Pesquisa Institucional na área de concentração “Fundamentos Constitucionais do Direito Público e Privado”, especificamente na linha

de pesquisa “Direito, Ciência, Tecnologia e Inovação”, na medida em que busca analisar a concretização de direitos fundamentais coletivos e sociais pela via da autorregulação, em especial às práticas ESG (*Environmental, Social, Governance* – Ambiental, Social e Governança) no cenário laboral mediante previsão em instrumentos coletivos de trabalho e regulamentos de empresa. A temática, ademais, converge à linha de pesquisa do orientador, Professor Gilberto Stürmer, “Relações de Trabalho e Sindicalismo”, uma vez que aborda a pluralidade de fontes normativas do Direito do Trabalho, com especial destaque aos instrumentos coletivos e regulamentos de empresa, perpassando, aqui em destaque, pelo remontar das origens da negociação coletiva de trabalho e incitando a viabilidade de ampliação das funções da negociação coletiva como via de aproximação de interesses e necessidades sociais inalcançadas pela legislação.

A importância da pesquisa emerge em um contexto de constantes impactos do processo tecnológico nas relações de trabalho e até mesmo na forma de trabalhar e, inobstante aos efeitos negativos que por vezes refletem em retrações no mercado de trabalho, vislumbra-se um cenário de crescente responsabilidade social por parte das empresas. A aparente mudança de paradigma comportamental das organizações se apresenta como cada vez mais inclinada ao desenvolvimento sustentável do negócio e a efervescência de qualidades positivas na forma como a organização se relaciona com todas as partes interessadas – desde empregados e fornecedores até consumidores em geral.

De outro sentir deste mesmo contexto, vislumbra-se a inviabilidade de o Estado regular detalhadamente todas as condições e necessidades dos atores laborais. O Direito do Trabalho, por sua vez, é caracterizado pelo ânimo multiforme da norma trabalhista, em especial destaque à abertura do campo de produção de normas trabalhistas pelos próprios interessados (empregado e empregador), tendo o presente estudo ênfase nos instrumentos coletivos de trabalho (acordos e convenções) e regulamentos de empresa – como possíveis meios de guarda formal para às práticas ESG no contexto das relações de trabalho e emprego.

A pesquisa proposta, portanto, é relevante e atual na medida em que a velocidade com que se apresentam as novas demandas e necessidades trabalhistas, das quais não se visualiza viabilidade de ajuste legislativo tempestivo e à contento, busca-se, valendo-se do oportuno momento de mudança de paradigma empresarial e

desenvolvimento sustentável do negócio, por vias legítimas e características da gênese juslaboral (tais como, instrumentos coletivos e regulamentos de empresa), efetivar direitos trabalhistas que melhor se moldem às necessidades das partes e em métrica acima do mínimo legal inderrogável. Assim, acredita-se que a presente pesquisa proposta possa contribuir consideravelmente para a sociedade, instigando inclusive novos movimentos legislativos, procedurais e dogmáticos.

Apresentado o contexto para a introdução do trabalho, passa-se ao seu desenvolvimento.

2 PANORAMA DO DIREITO DO TRABALHO: ONTEM E HOJE

História do trabalho e história do direito do trabalho são acepções distintas, em que a partir da complexidade e aperfeiçoamento do primeiro resta justificada a criação do segundo. Na história do trabalho identificamos relevo aos aspectos de desenvolvimento, produção de bens e formas de trabalho, enquanto no enredo do Direito do Trabalho sua estruturação está na incidência normativa¹. O Direito do Trabalho exsurge do trabalho, os efeitos do trabalho sem regulamentação se fizeram sentir, especialmente, com a mecanização da mão de obra (própria do período da Revolução Industrial), e seu regramento inicial foi expresso e impulsionado por forças sociais (associações de trabalhadores, as chamadas *trade unions*) em prol de melhores condições de trabalho.

Paralelamente às forças sociais e aos conflitos de classe, o Direito do Trabalho nasce na heterotutela do trabalhador², como expressão do intervencionismo do Estado à época, sob o viés de criação de regulamentos mínimos sobre as condições de trabalho.

Neste sentido, a própria denominação de “direito do trabalho” leciona a profundidade do instituto, que teve abandonadas denominações mais específicas e esparsas, como “legislação industrial” ou “legislação operária”³, por exemplo, aliado a constatação da complexidade e peculiaridade do instituto, dada a crescente quantidade de normas legais que tratavam a relação entre empregado e empregador manifestada também em conceitos gerais específicos (emprego, jornada, salário, adicionais e etc.) que foram (e são) mediados por interpretações de base principiológica própria ao ramo juslaboral e estranhas a outros ramos jurídicos⁴.

O contexto geral de todos estes aspectos, como a diversidade de conceitos próprios (empregado, empregador, jornada, salário, adicionais, e etc.) em paralelo à principiológica particular, consolidou a necessidade do estudo para além das

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, p. 30.

² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 59 – 62.

³ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 102.

⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 59 – 60.

denominações esparsas que lhe antecederam (*legislação industrial, legislação operária*, por exemplo) e firmou espaço para a autonomia do instituto como um ramo, que, passo seguinte e superadas outras denominações intentadas (como direito industrial e direito operário⁵), foi adjetivado para “Direito do Trabalho”.

Impulsionado por mudanças sociais e, em especial, transformações nos meios de produção, o conteúdo normativo do Direito do Trabalho, desde as suas origens e sob o viés das relações empregatícias clássicas (idealizadas a partir do modelo urbano-industrial do século XIX), fora objeto de incontáveis alterações – sendo a mais recente e impactante ocorrida em 2017 pela Lei 13.467/2017, conhecida como a “Reforma Trabalhista”, em que diversos dispositivos do texto consolidado trabalhista foram alterados.

Ocorre que, as alterações normativas inerentes à própria existência da ciência trabalhista e justificadas pelo caráter “vivo” do fato social (as relações de trabalho), estão em destacado nível de desencontro – dada a velocidade com que as relações de trabalho têm se (re)estruturado. Sob o contexto da Indústria 4.0, de diversificadas relações de trabalho, conduzida à passos largos pela globalização e disseminação das novas tecnologias, a estrutura normativa pensada para a ciência juslaboral está envolta em uma realidade que não mais se faz onipresente. Na análise do evoluir da era moderna aos tempos atuais, de Quarta Revolução Industrial, é possível identificarmos três grandes momentos políticos e históricos (a três novos mundos): “a política dos séculos XVI e XVII, que enfatizou o poder soberano; a política dos séculos XVIII e XIX, que salientou a liberdade individual; e a política do século XX, destacada no bem-estar social”⁶.

O computador marca o início da pós-modernidade, a “internet se tornou uma das características distintivas do próprio ecossistema humano”⁷, e, aplicada as relações de trabalho identifica-se embaralho entre a clara divisão de outrora, qual seja, do ser social e do ser trabalhador – cisão inicialmente demarcada pelas jornadas de trabalho. No aspecto, oportuna análise específica quanto ao impacto da internet e dos celulares sob o viés das relações laborais:

⁵ *Ibid.*, p. 60.

⁶ MICKLETHWAIT, John; WOOLDRIDGE, Adrian. **A Quarta Revolução: a corrida global para reinventar o Estado**. Tradução Afonso Celso Cunha Serra. São Paulo: Portfolio–Penguin, 2015. p. 213.

⁷ TEIXEIRA, João de Fernandes. **O Cérebro e o Robô: a inteligência artificial, biotecnologia e a nova ética**. São Paulo: Paulus, 2015. p. 16.

A internet e os celulares dissolveram a partição conquistada no século XX entre trabalho e lazer, e, com isso, a tecnologia frustrou as expectativas de diminuição do trabalho, o que poderia contribuir para a felicidade. Ao contrário, o uso de *smartphones*, *tablets* e outras tecnologias esmaeceu as fronteiras entre o início e o final da jornada de trabalho; com isso, o fascínio em relação as tecnologias inovadoras passou a ser acompanhado por uma decepção murmurada pelos cantos. Há sindicatos na Europa que lutam pelo direito de desligar celulares após o horário de trabalho. Contudo, essa será uma conquista muito difícil, sobretudo em sociedades nas quais funcionários qualificados, que trabalham catorze horas por dia, convivem com desempregados⁸.

As transições ocorridas, em especial na seara laboral, deflagram o fato de sermos uma geração em transição, em constante evolução e quase sempre em revolução. A tecnologia sempre foi o estopim para a quebra de paradigma nas relações de trabalho e desta vez não se mostra diferente. Denise Fincato e Gilberto Stürmer bem acentuam que “as etapas da globalização em muito se vinculam às marcações das chamadas “revoluções industriais”⁹, concluindo os autores que rumamos a passos firmes (e já sentimos os efeitos) para a Quarta Revolução Industrial: “o futuro não está diante de nós como o que ainda não é. Ele não é anterior, é contemporâneo ao presente. Pelo menos é a perspectiva aberta pelo futuro do passado”¹⁰.

O termo “Indústria 4.0” surgiu pela primeira vez na feira industrial de Hannover Messe, na Alemanha em 2011, quando da apresentação de um projeto estratégico de alta tecnologia do governo alemão com a proposta de agregar tudo que é de mais avançado no campo físico, biológico e digital. Klaus Schwab, referência no assunto, aposta na magnitude e impacto da Indústria 4.0 em razão da capacidade de disseminação das tecnologias da informação – conferindo velocidade e amplitude para essa revolução. Para o autor, a Quarta Revolução gera(rá) mudança de paradigma tal que alterará não só a forma como trabalhamos e nos comunicamos, como também a forma que vivemos¹¹.

⁸ *Ibid.*, p. 59 – 60

⁹ FINCATO, Denise Pires; STÜRMER, Gilberto. **Globalização 4.0 e o futuro do trabalho: o porvir da atuação da ONU e OIT**. Direito Internacional do Trabalho. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2020. p. 336.

¹⁰ DURING, Elie. O que é o retrofuturismo? – Introdução aos futuros virtuais. p. 224. In: NOVAES, Adauto (org.). **Mutações: O Futuro não é mais o que era**. São Paulo: Edições Sesc. 2013.

¹¹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019. p. 32.

A conjugação de utilidade destes fenômenos (IA¹²; IoT; nanotecnologia; biotecnologia; robótica e etc.) permite que o meio produtivo funcione de forma personalizada e sob demanda (desgarrando-se da larga escala de produção e produção em massa) e sem a interação humana operante em todas as etapas produtivas. Tais redefinições no meio produtivo, alicerçadas e impulsionadas pelas novas tecnologias, desenham-se para o caminho de que a normatização criada para o paradigma de produção anterior atualmente se mostre insuficiente e incapaz de gerar amparo e segurança jurídica no âmbito da ciência juslaboral.

A complexidade social pós-moderna demanda a compreensão de que os sujeitos e as relações de direito trabalhista são multiformes, fazendo emergir, portanto, adequação normativa de movimento e ativa aos anseios da sociedade (e, especialmente, dos atores laborais) a ser projetada na aproximação da norma com o contexto e necessidades sociais. Neste aspecto, oportuna a lição de André Molina¹³:

A consequência do reconhecimento da multiplicidade de sujeitos de direitos trabalhistas, com os diversos modelos de realização do trabalho, é o abandono do modelo estático da CLT e a adoção de modelos flexíveis, adaptáveis e previstos em legislações especiais (microssistemas), com a consequente convocação dos atores sociais ao debate legitimador das condições contratuais para cada espécie.

A regulação normativa estatal e convencional, nas origens do evoluir do Direito do Trabalho, atribui ao trabalho uma natureza jurídica de bem social protegido da competitividade de mercado por limites retributivos civilizatórios mínimos¹⁴. Ao que será proposto no presente estudo, é: resguardada a proteção jurídica devidamente envolta no valor social do trabalho, o incentivo é o avançar da utilização de fontes não estatais (em especial regulamentos de empresa e normas coletivas) e práticas ESG como meios (mais?) adequados de aproximação das necessidades dos atores laborais às voláteis alterações do contexto social.

¹² Em visão pessimista quanto a rede de conexão ser humano – inteligência artificial/algoritmos, o autor Niall Ferguson, em sua obra *A Praça e a Torre*, refere que a existência do indivíduo estará atrelada a conexão e, portanto, a desconexão poderá significar a morte do indivíduo: [...] “logo descobriremos que somos tão importantes para os algoritmos quanto os animais são para nós. A desconexão não se traduzirá na morte para o indivíduo, já que a rede cuidará da nossa saúde 24 horas por dia. Contudo, a conexão acabará por significar a extinção da espécie.” *In*: FERGUSON, Niall; tradução de Angela Tesheiner e Gavin Adams. **A Praça e a Torre: redes, hierárquias e a luta pelo poder global**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2018. p. 35.

¹³ MOLINA, André Araujo. **Teoria dos Princípios Trabalhistas**. São Paulo: Editora Atlas, 2013. p. 237.

¹⁴ MARTINEZ, Luciano **Curso de direito do trabalho**. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 59 – 60.

2.1 Fontes no Direito do Trabalho

O ato de trabalhar, enquanto atividade exercida pelo ser humano para atingir determinado fim, pode ter sua existência relacionada à própria existência da humanidade. De outro lado, a regulamentação do Direito do Trabalho (e também do Direito ao Trabalho) revela-se ulterior ao fenômeno e em confluência ao *status* do direito como um perseguidor do fato social¹⁵.

Ultrapassados períodos históricos de trabalho forçado e inalcançado por qualquer direito, como na escravidão em que o escravo era tido como uma coisa com a obrigatoriedade de trabalhar enquanto vivesse ou deixasse de estar nessa condição, bem como ultrapassando o entendimento Grego antigo que atribuía ao trabalho sentido pejorativo, relacionando-o a atividades braçais e aos homens livres às atividades do intelecto, avançando um pouco mais, em passo seguinte encontrando o entendimento de trabalho como castigo exercido pelos servos e não realizado pelos nobres (como no feudalismo), superando, ainda, tal período e avançando ao encontro da fase histórica das corporações de ofício em que a organização do trabalho, própria deste período, não alcançou vieses protetivos ou regulatórios, tendo, predominantemente, prestigiado os interesses das corporações¹⁶, identificamos que no perpassar de importantes momentos históricos do Direito do Trabalho, de forma praticamente unânime na doutrina é possível afirmar que nas fases que antecederam a Revolução Industrial não havia regulamentação trabalhista, não havia Direito do Trabalho, tendo o contrato de trabalho e o Direito do Trabalho sido desenvolvidos com o surgimento da Revolução Industrial¹⁷.

¹⁵ Neste contexto, fato social em sentido quase que literal como uma circunstância que molda o direito a ser regulamentado. Contudo, oportuna referência ao conceito de fato social sobre o crivo da sociologia, em passagem de Emile Durkheim: “é fato social toda a maneira de agir, fixa ou não, suscetível de exercer sobre o indivíduo uma coerção exterior ou, ainda, que é geral ao conjunto de uma sociedade dada e, ao mesmo tempo, possui existência própria, independentemente das manifestações individuais que possa ter” *In*: DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico**. São Paulo: Martin Claret, 2001. p. 47.

¹⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Breve histórico a respeito do trabalho**. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461> Acesso em: 28 jan 2023.

¹⁷ Neste sentido, afirma Alfredo Montoya Melgar *In*: obra **Derecho del trabajo**: “Nas sociedades pré industriais, não existe uma legislação laboral em sentido próprio”, ainda, citando o referido autor em passagem seguinte da mesma obra: “antes do advento da chamada “sociedade industrial”, falta o pressuposto histórico que daria origem ao Direito do Trabalho, qual seja, a generalização do trabalho voluntário, dependente e autônomo, como fato fundamental nos processos produtivos.”(MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del Trabajo**. Editorial Tecnos, 24. ED; Madrid. p. 51) e, em mesmo sentido, Sergio Pinto Martins *In*: Histórico do Direito do Trabalho: “afirma-se que o Direito do Trabalho e o

No processo de construção e consolidação do ramo justralhista, Maurício Godinho Delgado atribui o surgimento do Direito do Trabalho à combinação de um conjunto de fatores, assim classificados em três grupos: (i) *fatores econômicos*; (ii) *fatores sociais*; e (iii) *fatores políticos*¹⁸. Quanto à expressividade de cada um destes fatores, oportuna transcrição de trecho da obra do referido autor:

Fator econômico: são fatores que propiciaram as condições favoráveis ao surgimento do novo ramo jurídico especializado: de um lado, a utilização da força de trabalho livre, mas subordinada, por meio da relação de emprego, como instrumento central da relação de produção pelo novo sistema produtivo emergente; de outro lado a circunstância de esse novo sistema produtivo também gerar e desenvolver uma distinta modalidade de organização do processo produtivo, a chamada *grande indústria*. Essa nova modalidade suplantou as formas primitivas de organização da produção, consubstanciadas no artesanato e na manufatura.

[...]

Fator social: são fatores que propiciaram as condições favoráveis ao surgimento do Direito do Trabalho: a concentração proletária na sociedade europeia e norte americana em torno das grandes cidades industriais; o surgimento de uma inovadora identificação profissional entre as grandes massas obreiras, a partir de um mesmo universo de exercício de suas forças de trabalho – universo consubstanciado no estabelecimento ou empresa.

Fator político: são fatores que conduziram ao surgimento do Direito do Trabalho as ações gestadas e desenvolvidas no plano da sociedade civil e do Estado, no sentido de fixar preceitos objetivos para a contratação e gerenciamento da força de trabalho componente do sistema produtivo então estruturado¹⁹. (grifos nossos)

A expressão *grande indústria*, mencionada no trecho acima, refere-se ao tipo de modelo de produção em massa e sequencial, tão característico do período industrial e brilhantemente ilustrado no filme Tempos Modernos de Charlie Chaplin²⁰, expressão a que Delgado traduz como “um modelo de organização do processo produtivo, baseado na intensa utilização de máquinas e profunda especialização e mecanização de tarefas”²¹. Os fatores que impulsionaram o surgimento do Direito do Trabalho (*fatores econômicos, sociais e políticos*) permanecem como principais protagonistas de mudanças no cenário justralhista. Contudo, como será abordado

contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. Constatase nessa época que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética” (MARTINS, Sergio Pinto. **Breve histórico a respeito do trabalho**. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461> Acesso em 28 de jan. 2023.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 84.

¹⁹ *Ibid.*, p. 84 – 87.

²⁰ TEMPOS MODERNOS. Direção: Charlie Chaplin. Produção de United Artists e Charlie Chaplin Productions. Estados Unidos: United Artists. 1936.

²¹ DELGADO, *op. cit.*, p. 85.

no percurso do presente trabalho, a velocidade das mudanças sociais que impactam no mundo do trabalho (e vice-versa), bem como as transformações no sistema produtivo (em migração da escala de produção em massa para a enxuta produção sob demanda), refletem de forma significativa na necessidade de respostas jurídico trabalhistas para além (para além, em sentido de acréscimo e refinamento e não de subtração ou total afastamento estatal) daquelas ofertadas pela macro ótica legiferante do Estado.

A legislação trabalhista, enquanto relevante expressão de uma das fontes do Direito do Trabalho, surge, portanto, como uma resposta social em face dos tantos problemas socioeconômicos oriundos da Revolução Industrial – e, assim, exsurge, especialmente para o Direito do Trabalho, a realidade social como condicionante do Direito. A realidade social é, portanto, aspecto de grande importância ao surgimento das outras fontes do Direito do Trabalho e fator que resiste como contemporâneo às necessidades atuais, justificando o destaque e expressividade de fontes trabalhistas que não apenas a legislação estatal (tais como os instrumentos coletivos e regulamentos de empresa).

Em face das precárias condições de trabalho próprias do período industrial, o Estado passou a ocupar função dúplice no trajeto das relações de trabalho: como interventor (na tentativa de preencher a lacuna de disparidade dos atores laborais) e como regulador²² – enquanto criador de normas trabalhistas, produzindo, assim, uma das principais fontes de Direito: a Lei.

Paralelamente aos movimentos legislativos estatais, ocupados de tentar regular, mediante Leis esparsas, direitos protetivos mínimos (trabalho de menores e mulheres, jornadas extenuantes e etc.), a vagarosa resposta legislativa à grave realidade das precárias condições de trabalho da época, desponta uma novel causa jurídica extra estatal, a partir da reunião e associação de trabalhadores para reivindicar melhores condições de trabalho e salários²³, ao que, teríamos os primeiros movimentos do direito coletivo do trabalho e, posteriormente, de convenções e acordos coletivos – como expressiva fonte própria do Direito do Trabalho.

²² MARTINS, Sergio Pinto. **Breve histórico a respeito do trabalho**. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 95, p. 172, 2000. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461> Acesso em 28 de jan. 2023.

²³ MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del trabajo**. Madrid: Tecnos, 2003. p. 82.

Ainda dentro do contexto histórico da Revolução Industrial, iniciaram-se os primeiros conjuntos de regras aplicáveis no âmbito interno da empresa, os atualmente conhecidos como “Regulamentos de Empresa” e então chamados de “Regulamentos de Oficina”, com disposições sobre as condições de trabalho que eram impostas pelo “patrão” ao trabalhador. Nesta conjuntura, Sergio Pinto Martins refere-se aos Regulamentos como sendo “a lei do patrão”²⁴. Em que pese não possua previsão no ordenamento trabalhista brasileiro e seu uso decorra de costume e liberalidade do empregador, o regulamento da empresa é majoritariamente tido como mais uma fonte do Direito do Trabalho²⁵.

Quer seja sob o viés da própria legislação trabalhista (enquanto fonte clássica oriunda do monismo estatal), quer seja sob o viés de outras fontes do Direito do Trabalho (tais como o acima referido regulamento de empresa que é originário do específico contexto da empresa, bem como os instrumentos coletivos de trabalho que se formam a partir da negociação de representantes dos atores laborais) resta evidenciada a necessidade de dilatação das fontes do Direito do Trabalho em observância as transformações da vida social. No aspecto, oportuna passagem de Antonio Carlos Wolkmer, ao cotejar sobre fontes e a realidade social: “a fonte jurídica por excelência encontra-se interligada às relações sociais e às necessidades cotidianas desejadas, inerentes ao modo de produção da vida material e cultural”²⁶.

Constata-se, portanto, que as fontes do direito se diversificam em tantas modalidades ou tipos quanto são as formas do poder de decidir na experiência social, refletindo, sob o viés do sistema normativo laboral, o caráter pluralista²⁷ do ordenamento jurídico trabalhista.

²⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **O pluralismo do direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001. p.92.

²⁵ Alguns doutrinadores, e aqui citamos Maurício Godinho Delgado, pontuam restrições quanto ao enquadramento do regulamento de empresa no grupo de *lei em sentido material*, justificando tal óbice ao unilateralismo de sua origem. Vide: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 163. De outro lado, doutrinadores como, Mozart Victor Russomano e Amauri Mascaro Nascimento, asseveram que o regulamento de empresa é uma fonte do Direito do Trabalho. Vide: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 18. Ed. São Paulo: LTr, 1992. p. 54-55 e RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5. Ed, São Paulo: LTr, 1976. p. 86-87.

²⁶ WOLKMER, Antonio Carlos. **Pluralismo jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 163.

²⁷ Quanto ao pluralismo jurídico, oportuna a assertiva passagem de John Griffiths ao referir que “todo Direito não é Direito estatal” e, ainda, referido autor propõe conceituação sistemática para o pluralismo jurídico ao aduzir que “o direito e as instituições jurídicas não são totalmente acolhidas dentro de um sistema, senão que têm suas origens nas atividades autorregulatórias dos múltiplos campos sociais presentes”. In: GRIFFITHS, John. **Que és El Pluralismo jurídico**. Bogotá: Sigilo del Hombre/Universidad de los Andes/Pontificia U. Javeriana, 2007. p. 21.

Em que pese assente na doutrina trabalhista que o pluralismo jurídico encontra no Direito do Trabalho seu maior campo de receptividade²⁸, quando comparado com outros ramos jurídicos, oportuna a distinção de Nelson Mannrich quanto a *pluralidade de fontes* do Direito do Trabalho e o *pluralismo jurídico*, segundo o autor o Direito do Trabalho apresenta diversos atores sociais (além do Estado, como sendo os sindicatos, a Organização Internacional do Trabalho, empregadores e etc.) com outorga para criação de diversas fontes normativas (acordos e convenções coletivas, convenções internacionais, regulamentos de empresa e etc.) – contudo, tanto os atores quanto as fontes normativas inserem-se no direito estatal²⁹, concluindo tal autor, que ao Direito do Trabalho cabe o *pluralismo de fontes* e não o *pluralismo jurídico* – em face do crivo estatal para as fontes normativas não estatais.

Mesclando o objeto do presente estudo com compreensão e constatação da incidência plurinormativa no Direito do Trabalho, em capítulos à frente será abordado o potencial normativo interpartes – balizado pelas arraias estatais –, a partir da análise dos institutos da *regulação*, *regulamentação* e, em específico, a espécie secundária de tais institutos: a autorregulação.

2.2 Pluralismo e tipologia das fontes no Direito do Trabalho

Fonte, em sentido literal, pode ser compreendida como causa de alguma coisa, procedência, origem ou de onde se emana algo. Fontes do direito, por sua vez, serão “os modos de criação ou de revelação das normas”³⁰. Plá Rodriguez explica a metáfora “água-fonte”, aplicando-a ao direito, referindo que: “do mesmo modo que a água pode vir de diferentes fontes, o direito também possui diversas origens possíveis”³¹. Além disso, o autor uruguaio destaca a importância do estudo das fontes do Direito do Trabalho, nos seguintes termos:

²⁸ Reforçam tal afirmativa: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho**. 39 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 87; SILVA, Otávio Pinto. **Fontes do direito do trabalho**. In: Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – FDUSP, vol. 96, 2001, p. 203-214; MARTINS, Sérgio Pinto. **O pluralismo do Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001. P. 27.

²⁹ MANNRICH, Nelson. **Pluralismo jurídico**. Revista do Advogado, Ano XXII, nº 66, São Paulo. 2002. p. 16.

³⁰ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 6. Ed, São Paulo: Saraiva, 2011. p. 67.

³¹ RODRÍGUEZ, Américo Plá. **Estudos sobre as fontes do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 30.

Um estudo especial do sistema de fontes do direito do trabalho, justifica-se, em primeiro lugar, por haver fontes específicas tipicamente trabalhistas e, ao mesmo tempo, fontes estatais e extra-estatais; em segundo lugar pela importância do fático na matéria e, por último, precisamente, pela aplicação de critérios próprios nos casos de concorrência de fontes para regular uma mesma situação de fato³².

No processo de consolidação do Direito do Trabalho e das suas fontes, que perpassa pelos períodos históricos mencionados no início deste tópico, revela-se importante a tentativa de demarcar a evolução do Direito do Trabalho e da expressão das suas fontes. No aspecto, destaca-se a clássica tipologia do progresso normativo trabalhista dos espanhóis Leon Martin Granizo e Mariano Gonzales Rothvoss. Segundo tais autores a evolução justtrabalhista estaria subdivida em quatro fases: (i) *formação*; (ii) *intensificação*; (iii) *consolidação*; e (iv) *autonomia*³³. A primeira fase, abrangida pelo período de 1802 e 1848, seria, segundo os autores, marcada pela inauguração de uma lei que tutelasse o Direito do Trabalho e o Ato da Moral e da Saúde (*Moral and Healt Act*, de 1802), proibindo o trabalho de menores durante o período noturno e com duração superior a 12 horas diárias. Neste mesmo período, França, Inglaterra e Alemanha também progrediram em primeiros movimentos legislativos trabalhistas: na França, a partir de 1813, foi proibido o trabalho de menores nas minas, na Inglaterra, em 1824, ocorreu a descriminalização da coalizão; por fim, na Alemanha, no ano de 1839, iniciou-se a normatização do trabalho de menores e mulheres. A *Intensificação*, como sendo a segunda fase demarcada pelos autores e compreendida pelo período de 1848 e 1890, teria como principal acontecimento o Manifesto Comunista, de Marx e Engels³⁴, bem como a introdução da primeira forma de seguro social (em 1883) quando a Alemanha era governada por Bismarck³⁵. Já a fase de *Consolidação*, ocorrida no período entre 1890 e 1919, destaca-se pela publicação da Encíclica Papal *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, que, dentre outros pontos, aborda a necessidade de salário justo e a importância de regulamentação das

³² *Ibid.*, p. 31.

³³ GRANIZO, Martin; ROTHVOSS, Gonzalez. *Derecho social*. Madrid: Reus, 1935. p. 24-27.

³⁴ Os alemães Karl Marx e Friedrich Engels foram encarregados, pela Liga Comunista, de redigir um documento que definisse o comunismo. Em linguagem intencionalmente pensada para ser transmitida e compreendida para a nascente classe operária, o Manifesto Comunista visava, dentre outros aspectos, definir o comunismo e convencer a classe trabalhadora, através da consciência de classe, da necessidade de sua união. Estes, e outros ideais, foram refletidos no Manifesto Comunista (de 1848), que passaria a ser o documento político mais lido da história. *In: O Manifesto Comunista de Marx e Engels*. BOYLE, David. Companhia das Letras: São Paulo. 2006.

³⁵ *Ibid.*, p. 27

relações de trabalho e do Direito do Trabalho³⁶. Por fim, quanto à quarta fase de evolução do Direito do Trabalho, denominada de *Autonomia*, conforme Granizo e Rothvoss teria iniciado no ano de 1919 e estendendo-se até os dias atuais, marcada pela criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919; pelo Tratado de Versailles, também de 1919, que proibiu a mercantilização do trabalho, fixou jornada de trabalho de 8 horas, igualdade salarial entre outros direitos; bem como, esta mesma fase é demarcada pela constitucionalização do Direito do Trabalho, a partir da Constituição de Weimar, igualmente em 1919³⁷.

A divisão tipológica dos autores espanhóis é objeto de crítica por Maurício Godinho Delgado que refere que a periodização nestas quatro fases é “descritiva, mas não explicativa da substância do Direito do Trabalho” e propõe a divisão do desenvolvimento empírico-normativo em outras quatro fases crescentes: (i) *manifestações incipientes ou esparsas*; (ii) *sistematização e consolidação*; (iii) *institucionalização do Direito do Trabalho*; (iv) *crise e transição do Direito do Trabalho*³⁸.

O primeiro período, de *manifestações incipientes ou esparsas*, iniciado em 1888, caracteriza-se pela existência de Leis pontuais e esparsas, voltadas exclusivamente para a contenção de abusos e exploração da força de trabalho de mulheres e crianças. O segundo período, de *sistematização e consolidação*, iniciado em 1930 e demarcado até meados de 1945, é marcado por processos de revoluções e movimentos de massa que impulsionaram o crescente reconhecimento, especialmente em países europeus, do direito de livre associação sindical dos trabalhadores. Neste período, despontaram documentos, tais como a *Encíclica Rerum Novarum*³⁹, sinalizando pela necessidade da edição de normas e regulação das

³⁶ SILVA, Laura Thereza Lôbo. **O novo trabalho escravo: contornos legais no âmbito nacional e cenário contemporâneo**. Orientador: Flávio Luiz da Costa. Faculdade de Direito do Alagoas. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito de Alagoas, Curso de Direito, Universidade Federal do Alagoas, Maceió. p. 20. Disponível em: <http://www.repositorio.ufal.br/jspui/handle/123456789/10292> Acesso em 01 mar 2023.

³⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 53-54.

³⁸ DELGADO, *op. cit.*, p. 90-91

³⁹ A *Encíclica Rerum Novarum*, de maio 1891, além de abordar sobre “as obrigações dos operários e dos patrões”, referindo aos operários o dever do cumprimento do trabalho quando livremente contratado e ao patrão *respeitar o operário com a dignidade do homem realçada ainda pela do cristo*, também tratou da necessidade de regulamentação das relações de trabalho, mediante “leis justas”, assim referindo: “é, pois, com razão que a universalidade do gênero humano, sem se deixar mover pelas opiniões contrárias dum pequeno grupo, reconhece, considerando atentamente a natureza, que nas suas leis reside o primeiro fundamento da repartição dos bens e das propriedades particulares; foi com razão que o costume de todos os séculos sancionou uma situação tão conforme à natureza do homem

relações de trabalho. Ainda neste período, no cenário brasileiro consubstancia-se a reunião da legislação trabalhista em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho – que, além de consolidar, também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente. Já o terceiro período, de *institucionalização do direito do trabalho*, revela-se como marco da constitucionalização e institucionalização do Direito do Trabalho, características que permitiram dúplice dinâmica produtiva de normas: produção de normas autônomas, através dos trabalhadores pela via da negociação coletiva; e produção de normas heterônomas, pelo Estado. Por fim, o quarto período, como sendo o de *crise e transição do direito do trabalho*, é temporalmente demarcado pelo jurista como abrangido a partir do final do século 20 e caracterizado pela revolução tecnológica, novas formas de prestação de serviço (como o teletrabalho e o *home office*), globalização, reestruturação dos modelos de gestão do trabalho e marco político-cultural de ideários de menor regramento legislativo⁴⁰.

Sob olhar interdisciplinar, identificam-se importantes contribuições quanto aos conceitos e características do estudo das fontes nas áreas da Filosofia do Direito, Teoria Geral do Direito e da Sociologia Jurídica. Para Miguel Reale, por exemplo, incumbe à Teoria Geral do Direito e a Filosofia do Direito a proposição de conceitos basilares da ciência do Direito, tais como, o ideário das fontes do direito. Para o referido autor, a Sociologia Jurídica não seria apropriada, em razão de ter em sua raiz a própria sociologia e seu objeto de análise maior a experiência jurídica⁴¹.

Pela perspectiva da Filosofia do Direito, de outro lado, investiga-se o dilema de concepção do direito como vontade ou como manifestação do dever-ser e admite-se que as fontes são constituídas por “fatores ou elementos”, reconhecendo-se, portanto, o caráter extra-legislativo das fontes⁴².

e à vida tranquila e pacífica das sociedades. Por seu lado, as leis civis, que recebem o seu valor, quando são justas, da lei natural, confirmam esse mesmo direito e protegem-no pela força”. In: *Encíclica Rerum Novarum*, disponível em: https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html Acesso em: 27 maio 2022.

⁴⁰ DELGADO, *op. cit.*, p. 91 -96.

⁴¹ VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. **As fontes do direito do trabalho no contexto das teorias dos movimentos sociais: fundamentos para a sua reconfiguração teórico-dogmática**. Orientador: Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Pernambuco. CCJ. Direito. 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/10734> Acesso em: 20 fev 2023.

⁴² *Ibid.*

A pluralidade normativa do Direito do Trabalho é característica não apenas do ordenamento justicialista brasileiro. Alfredo Montoya Melgar, ao ponderar sobre o sistema de normas do direito do trabalho espanhol, se refere às normas jurídicas em subdivisão de três ordens de normas: (i) o poder normativo do Estado, em dúbia atuação, como poder legislativo e poder regulamentar; (ii) o poder normativo das partes sociais, como nascente da via negocial, das convenções e acordos coletivos de trabalho; e (iii) poder normativo inorgânico, como sendo o poder normativo das coletividades laborais informais, de onde brotariam os costumes⁴³. Quanto ao espectro de abrangência, o referido autor subdivide o sistema normativo em *normas genéricas* e *normas específicas*; as primeiras como sendo aquelas que são compartilhadas com todos os integrantes do ordenamento (como as Leis), enquanto as normas específicas são aquelas que atingem determinadas partes de determinado ordenamento (como os instrumentos coletivos, acordos e convenções). Ao abordar as normas específicas, o autor espanhol destaca a efetividade de tais normas sob o viés de potencial aproximação da regra jurídica com a realidade social:

As normas específicas, são, assim, regras flexíveis e até circunstanciais, **normas, enfim, que seguem facilmente as mudanças de exigências sociais, adaptando-se a elas com uma plasticidade e um conhecimento das necessidades reais que não são facilmente acessíveis ao legislador estatal.** A peculiaridade de tais normas específicas – peculiaridade enquanto a sua fonte, seu âmbito e seu conteúdo, seu alcance e elaboração – é causa de singularidade do sistema normativo do Direito do Trabalho e da originalidade e interesse que este tem para todo o jurista com desejos de alcançar uma compreensão geral do fenômeno jurídico. O tema das regulações extraestatais se põe, assim, com especial vigor no Direito do Trabalho, dando ocasião a um reexame da teoria dos poderes normativos, desde perspectivas inéditas em outros domínios do Direito⁴⁴. (grifo nosso)

As subdivisões utilizadas no ordenamento espanhol moldam-se também ao ordenamento trabalhista brasileiro (sem olvidar o sistema normativo supranacional garantido pela vontade dos estados membros), sendo possível constatar que a possibilidade de utilização de um direito autônomo, não-estatal, impulsionado pela autorregulação das partes, pela via do consenso e não da imposição, tende a ser mais efetivo e direcionado às necessidades (e para além destas, inclusive, proporcionando olhar acima do mínimo) específicas dos grupos envolvidos e até mesmo de premências sociais *lato sensu*.

⁴³ MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del trabajo**. Madrid: Tecnos, 2003. p. 81.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 82

A própria Consolidação das Leis do Trabalho enumera algumas fontes aplicáveis, em expressa demonstração do caráter misto do ordenamento jurídico trabalhista:

Art. 8º da CLT - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e norma gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público

§1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

Em que pese a pluralidade de fontes ser uma característica destacada e, portanto, de maior peculiaridade ao contexto juslaboral, a multiplicidade normativa revela-se como fenômeno pós-moderno do Direito como um todo. A constatação de ocorrência de uma pluralidade de fontes ensejou a necessidade de coordenação destas, ao que se alcinhou pela teoria do “diálogo das fontes”⁴⁵, de Erik Jayme, assim explicada por Claudia Lima Marques:

“Diálogo das fontes” é a expressão visionária do grande mestre Erik Jayme. Pela força da Constituição (e dos Direitos Fundamentais), fontes plurais não mais se excluem – ao contrário, mantêm as suas diferenças e narram simultaneamente suas várias lógicas (dia-logos), cabendo ao aplicador da lei coordená-las (“escutando-as”), impondo soluções harmonizadas e funcionais no sistema, assegurando efeitos úteis a essas fontes, ordenadas segundo a compreensão imposta pelo valor constitucional⁴⁶.

⁴⁵ Para o referido autor, o pluralismo manifesta-se na multiplicidade de fontes legislativas a regular o mesmo fato, com a descodificação a implosão dos sistemas genéricos normativos, manifesta-se no pluralismo de sujeitos a proteger, por vezes difusos, como o grupo de consumidores ou os que se beneficiam da proteção do meio ambiente, na pluralidade de agentes ativos de uma mesma relação, como os fornecedores que se organizam em cadeia e em relações extremamente despersonalizados. Pluralismo também na filosofia aceita atualmente, onde o diálogo é que legitima o consenso, onde os valores e princípios têm sempre uma dupla função, e onde os valores são muitas vezes antinômicos. Pluralismo nos direitos assegurados, no direito à diferença e ao tratamento diferenciado dos diferentes aos privilégios “dos espaços de excelência”. MARQUES, Claudia Lima. **O “diálogo das fontes” como método da nova teoria geral do direito: um tributo a Erik Jayme**. In: MARQUES, Claudia Lima (Org.), **Diálogo das fontes. Do conflito à coordenação das normas do direito brasileiro**. São Paulo: Editora RT, 2012, p. 18-19.

⁴⁶ MARQUES, Claudia Lima. **A Teoria do “Diálogo das Fontes” hoje no Brasil e seus novos desafios: uma homenagem à magistratura brasileira**. In: MARQUES, Claudia Lima; MIRAGEM, Bruno. **Diálogo das fontes: novos estudos sobre a coordenação e aplicação das normas no direito brasileiro**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 8.

Referida autora prossegue, advogando pela convivência das normas em vez de tão somente a retirada (revogação) de normas em conflito:

[...] a teoria de Erik Jayme propõem “a coordenação dessas fontes”, uma coordenação “flexível e útil das normas em conflito no sistema a fim de que seja restabelecida sua coerência, isto é, uma mudança de paradigma: da retirada simples (revogação) de uma das normas em conflito no sistema jurídico (ou do “monólogo” de uma só norma possível a “comunicar” a solução justa) à convivência dessas normas, ao diálogo das normas para alcançar a sua *ratio*, a finalidade “narrada” ou “comunicada” em ambas... Diálogo porque há influências recíprocas, “diálogo” porque há aplicação conjunta ds duas normas ao mesmo tempo e ao mesmo caso, seja complementarmente, seja subsidiariamente, seja permitindo a opção voluntárias das partes sobre a fonte prevalente (especialmente em matéria de convenções internacionais e leis modelos) ou mesmo permitindo uma opção por uma das leis em conflito abstrato⁴⁷.

Maurício Góes e Wilson Engelmann, em recorte aplicado ao Direito do Trabalho, apontam para o “diálogo entre fontes”. Outorgando a hermenêutica como incumbência de todo o operador do Direito – e não somente o juiz –, de modo que a coordenação de fontes incidiria desde (e precipuamente) o contrato de trabalho:

A própria gênese do “diálogo entre fontes” encontra-se numa teoria que considera o juiz como “coordenador” deste diálogo, conforme será visto em seguida. A doutrina recorrente sempre pontua exemplos ou ilações considerando apenas o juiz como intérprete, impingindo-lhe, assim, um conceito *fechado*. No entanto, neste aspecto, adota-se um conceito *aberto* de intérprete, pois a linha de entendimento que se filia a presente pesquisa é no sentido de a hermenêutica não se constituir numa atribuição privativa do juiz, mas, também, de todo aquele envolvido com o Direito que tem a oportunidade (e, com isso, o dever) de contribuir para que o Direito preste respostas às demandas que necessitam de uma manifestação protetiva.

[...]

Por isso, o “diálogo entre fontes” deve ocorrer, primordialmente, na esfera do contrato de emprego, e não na esfera judicial⁴⁸.

Em um contexto de pluralidade de fontes – como, repisa-se, é o caso do Direito do Trabalho – a adoção de premissas que almejem a acomodação normativa (ou a *regulação*) mediante maior participação das partes (*auto*), tal como o “diálogo entre fontes”, vai ao encontro da presente pesquisa, que mira na *autorregulação* como instrumento garantidor de direitos sociais fundamentais nas relações de trabalho.

⁴⁷ *Ibid.*, p. 10 - 11.

⁴⁸ GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das nanotecnologias e o meio ambiente do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 177-178.

No tocante à classificação das fontes de Direito do Trabalho, a doutrina predominante se vale da divisão de *fontes formais* e *fontes materiais*. As *fontes materiais* estariam alocadas em momento pré-jurídico, ou seja, antecedem a existência da regra em si, e podem ser caracterizadas como “os fatores sociais que contribuem para a formação da norma jurídica”⁴⁹. Por emergirem da realidade social, os fatos eleitos como dignos de necessária valoração jurídica são promovidos a fontes formais de direito. Inclusive, em face do caráter prévio das fontes materiais, localizadas, portanto, fora do subsistema jurídico, alguns autores prestigiam apenas as fontes formais⁵⁰. Por serem originárias de raízes sociais, as fontes materiais subdividem-se em diversos fatores e/ou elementos – todos contributos e impulsionadores da efetiva expressão das fontes materiais, e, muitas vezes de forma sucessiva, em sua manifestação formal.

Dentre as diversas influências e fatores materiais possíveis de serem emergidos da realidade social, destacam-se as fontes materiais pela perspectiva classificatória de Maurício Godinho Delgado, qual seja: (i) perspectiva econômica das fontes materiais; (ii) perspectiva sociológica das fontes materiais; (iii) perspectiva políticas das fontes materiais; (iv) perspectiva filosófica das fontes materiais⁵¹. Quanto ao viés econômico, a influência está atrelada predominantemente à Revolução Industrial e suas consequências e evolução no sistema capitalista. Sob a perspectiva sociológica de Delgado, refere-se ao processo de crescente urbanização e criação de grandes polos empresariais, como importantes fatores favorecedores do principal aspecto da perspectiva sociológica: a agregação de trabalhadores. Sob o ponto de vista político, o próprio autor refere a correlação com a perspectiva sociológica ao passo que “dizem respeito aos movimentos sociais organizados pelos trabalhadores, de nítido caráter reivindicatório, como o movimento sindical”⁵². Por fim, sob a perspectiva filosófica, refere-se ao ideário e correntes de pensamento que influíram

⁴⁹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1999. p. 31.

⁵⁰ Neste sentido, Sergio Pinto Martins, denota expressivo destaque as fontes materiais como “autênticas fontes de direito” In: MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. Ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 36. Délio Maranhão, por sua vez, qualifica as fontes materiais como “potenciais do direito”, enquanto as fontes materiais seriam os meios pelos quais se estabelece a norma jurídica” In: MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: 1997, p. 129. Ainda, Moraes Filho, classifica as fontes materiais como estranhas ao direito, estando mais atreladas ao estudo da sociologia, da filosofia ou até mesmo da teologia jurídica. In: MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1982. p. 104-105.

⁵¹ DELGADO, *op. cit.*, p. 133-134.

⁵² *Ibid.*, p. 134.

na construção e mudança do Direito do Trabalho, tais como ideias antiliberais que, visando atuar no desequilíbrio de poder da relação de emprego, tencionavam por intervenções normativas nos contratos de trabalho⁵³ – fosse via produção normativa estatal, fosse via negociação coletiva de trabalho.

As *fontes formais*, por sua vez, são as formas de manifestação do Direito, frente às fontes materiais, os métodos e mecanismos pelos quais uma norma adquire coercitividade. Nas palavras de Russomano, são “os modos de revelação do Direito, se preferirmos, as roupagens ou formas de que o Direito se reveste para se impor, coercitivamente, a vida social”⁵⁴. No âmago das fontes formais discute-se sobre a derivação de sua nascente, sob o viés de duas teorias: de um lado a *teoria monista* que atribui exclusividade estatal para a produção de normas, e de outro lado a *teoria dualista* que defende a existência de outros centros de positivação jurídica além do Estado⁵⁵ – teoria que prevalece na doutrina trabalhista, a constatar pela tipologia das fontes formais (*fontes formais heterônomas e fontes formais autônomas*) que é largamente utilizada em manuais de Direito do Trabalho e que constrói-se a partir da origem da regra, aceitando, portanto, o pressuposto de que uma norma pode ter origem distinta da exclusiva atuação estatal. As fontes formais heterônomas, portanto, são aquelas que “produzem normas sem a participação direta dos sujeitos que a elas deverão se submeter”, como sendo, via de regra, de origem estatal, enquanto as *fontes formais autônomas* são aquelas que “produzem normas com a participação dos sujeitos interessados que, portanto, autodisciplinam as suas relações jurídicas”⁵⁶, ou seja, originárias de segmentos ou organizações da sociedade civil – como os costumes ou instrumentos coletivos de trabalho, por exemplo.

A notável especificidade do Direito do Trabalho reside especialmente na existência e vigor da produção normativa autônoma, consubstanciada na potencialidade e efetividade do disciplinamento das condições de trabalho pelas partes diretamente interessadas – empregado e empregador. A busca de mecanismos jurídicos, que não sejam contrários ao núcleo essencial do Direito do Trabalho, é importante pauta jurídico trabalhista contemporânea e objeto do presente estudo, na

⁵³ *Ibid.*, p. 134-135.

⁵⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 1991. p. 33.

⁵⁵ DELGADO, *op. cit.*, p. 135.

⁵⁶ SILVA, Otavio Pinto. **Fontes do direito do trabalho**. São Paulo, 2001. p. 205. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/392/edicao-1/fontes-do-direito-do-trabalho> Acesso em: 06 jun 2022.

tentativa de qualificar as relações de trabalho aproximando-as das mutáveis necessidades dos atores laborais. A possibilidade de utilização de um direito autônomo, não-estatal, impulsionado pela autorregulação das partes, pela via do consenso e não da imposição, tende a ser mais efetivo e direcionado às necessidades (e para além destas, inclusive, proporcionando olhar acima do mínimo) específicas dos grupos envolvidos e até mesmo de premências sociais *lato sensu*.

Como visto no tópico anterior, diferentemente de outros ramos das ciências jurídicas, no Direito do Trabalho a Lei não é a única fonte de normas jurídicas. No Direito do Trabalho, a fonte pode ser a vontade das partes, via convenções e acordos coletivos, por exemplo; a fonte também pode ser a predominância de vontade de uma das partes (observadas as balizas legais) mediante regulamento de empresa – conquanto passível de ser elaborado unilateralmente pelo empregador –, e há também as normas decorrentes do Direito Internacional, bem como os usos e costumes⁵⁷. Constata-se, portanto, o caráter multiforme da norma trabalhista e seu vasto campo de atuação, indicador do pluralismo jurídico que lhe é tão característico, em especial destaque à abertura do campo de produção de normas trabalhistas pelos próprios atores laborais (empregado e empregador).

No tópico a seguir serão analisados alguns dos mais expressivos instrumentos de exteriorização das fontes heterônomas (a constituição, a Lei e tratados e convenções internacionais), bem como das fontes autônomas (os instrumentos coletivos, regulamentos de empresa, os costumes e o contrato individual de trabalho).

2.3 Formas de exteriorização das fontes do Direito do Trabalho

A Constituição é, acertadamente, considerada como a mais importante fonte formal de produção estatal do Direito do Trabalho⁵⁸. Para além do protagonismo na qualidade de fonte formal originária do Estado, tem-se que o Direito do Trabalho alcança sua definitiva consolidação quando adquire traço constitucional, isto é, quando os direitos e deveres trabalhistas básicos ascendem à parte dogmática das Constituições, reconhecendo-se deste modo sua capital importância para a ordem

⁵⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **O pluralismo do direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001. p.165.

⁵⁸ SILVA, Otavio Pinto. **Fontes do direito do trabalho**. São Paulo, 2001. p. 206. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/392/edicao-1/fontes-do-direito-do-trabalho> Acesso em: 03 jun 2023.

pública⁵⁹. É através da Constituição que se confere validade e eficácia a todas as normas jurídicas existentes, o cotejo das regras jurídicas com os princípios e regras constitucionais acarreta consequências de eficácia normativa diversas. Nas palavras de Ingo Sarlet, “todo e qualquer preceito da Constituição (mesmo sendo de cunho programático) é dotado de certo grau de eficácia jurídica e aplicabilidade”⁶⁰, neste sentido o grau de compatibilidade da norma infraconstitucional com a norma constitucional é crucial e definidor da validade e eficácia ordinária.

A ascensão dos direitos sociais trabalhistas ao *status* de direitos fundamentais lhes outorga, ainda, qualidade de integrantes imodificáveis da guarida constitucional, como cláusulas pétreas. Assegurados a partir da nossa Constituição de 1988, a fundamentalidade conferida aos direitos sociais trabalhistas alcança singular posição na construção histórica de formação constituinte. No aspecto, importante linha do tempo constitucional, sob o viés trabalhista, demarcada por Gilberto Stürmer:

A Constituição da República de 1988, sétima brasileira, sexta republicana e quinta a arrolar direitos sociais trabalhistas, foi a primeira da história constitucional brasileira a inseri-los no âmbito dos direitos e garantias fundamentais⁶¹.

A eficácia dirigente do direito fundamental ao reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho (expressa no art. 7º, XXVI da CF/88), por exemplo, impacta diretamente no importante empoderamento normativo das partes (pela via de instrumentos coletivos), constatando-se, assim, a fluência e chancela normativa de uma fonte heterônoma prevalecente na ordem jurídica (a Constituição) para uma fonte autônoma (convenções e acordos coletivos de trabalho).

Ao abordar a função precípua do inciso XXVI do art. 7º, José Claudio Monteiro de Brito Filho bem destaca a função negocial atribuída as entidades sindicais e a relevância da regulação laboral por normas autônomas:

A função precípua do dispositivo é garantir aos trabalhadores a possibilidade de terem seus contratos individuais de trabalho regulados, também, por normas autônomas, ou seja, estabelecidas pelos sujeitos coletivos que, nos termos da legislação brasileira (art. 611, da CLT), são as entidades sindicais e as empresas – estas nos casos de acordos coletivos de trabalho.

⁵⁹ MELGAR, *op. cit.*, p. 85.

⁶⁰ SARLET, Ingo Wolfgang Sarlet. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 13 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021. p. 265

⁶¹ STÜRMER, Gilberto. **Negociação Coletiva de Trabalho como Direito Fundamental**. Justiça do Direito, 2017, p. 414. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5335/rjd.v31i2.7295> Acesso em 17 fev. 2023.

Isto decorre, como dito acima, da função negocial atribuída as entidades sindicais, que tem como principal objetivo a criação de normas aplicáveis aos contratos individuais de trabalho de trabalhadores e empregados por aqueles representados⁶².

Ainda quanto às fontes heterônomas, ou seja, de origem estatal, destaca-se a Lei, como regra geral abstrata, impessoal, obrigatória, emanada pelo Poder Legislativo e aprovada segundo rito institucional próprio previsto na Constituição⁶³. Em que pese, em seu ideário, o Poder Legislativo almeje refletir a vontade daqueles que serão atingidos pela norma criada, tal fato (em bem verdade, muitas vezes inalcançado pela norma) em nada mitiga o caráter heterônimo da Lei. Renato Scognamiglio afirma o protagonismo de importância das Leis, situando-as em ordem de proeminência logo abaixo apenas da Constituição⁶⁴. Por oportuno, acrescenta-se chancela a afirmação do referido jurista o fato de que, em sistemas jurídicos romano-germânicos (como no Brasil) a Lei revela-se de protagonismo ainda maior ao produto normativo heterônimo destes tipos de ordenamentos – todavia, especificamente no Direito do Trabalho, por seu caráter *plurinormativo*, a relevância de poder da Lei poderá ser graduada de acordo com o nível de autorregulação e produção de normas jurídicas autônomas pelos atores laborais (especialmente via instrumentos coletivos de trabalho).

Como sabido, no Brasil a Lei trabalhista central que incorpora a base essencial do modelo trabalhista brasileiro é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que contém normas de Direito Individual do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho, Direito Administrativo do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Em paralelo à CLT, diploma que é objeto de diversas modificações esparsas, tendo mais recentemente sofrido a mais significativa de suas alterações e atualizações (pela Lei 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”), há Leis esparsas sumamente importantes ao Direito Individual do Trabalho e ao Direito Coletivo do Trabalho, tais como, exemplificativamente, a Lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço em 1966 (Lei nº 5.107/66), a Lei de Greve de 1989 (Lei nº 7.783/89), Leis da Gratificação Natalina de 1962 e 1965 (Leis nº 4.090/62 e 4.749/65) entre outras.

⁶² CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; *et al.* (Coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 620.

⁶³ DELGADO, *op. cit.*, p. 146-147.

⁶⁴ SCOGNAMIGLIO, Renato. **Diritto del lavoro**. Bari: Cacucci, 1987. p. 273-274.

Ainda, no tocante às fontes heterônomas, há as medidas provisórias⁶⁵, que foram instituídas pela Constituição Federal de 1988, em seu art. 62⁶⁶, e são instrumentos de iniciativa do Presidente da República (nos casos relevantes e urgentes com força de Lei⁶⁷ e com duração máxima de 60 dias, prorrogáveis por igual período. Traduzem-se, portanto, em poder legiferante atípico que outorga poder normativo ao Chefe de Estado, com características de *excepcionalidade* (sob o crivo da relevância e urgência), *efemeridade* (em face da limitada duração) e *precariedade* (passíveis de serem infirmadas a qualquer momento pelo Congresso Nacional)⁶⁸. Em que pese estejam condicionadas a posterior aprovação pelo Congresso Nacional, as medidas provisórias produzem efeitos desde a sua publicação – de elaboração, repisa-se, exclusiva do Presidente da República. Em face da vivacidade das relações de trabalho e de todos os tantos fatores que as circundam (econômicos, políticos e etc.), desde a sua criação as medidas provisórias sempre foram significativamente presentes no catálogo normativo trabalhista e, recentemente de forma ainda mais intensa, em face da COVID-19⁶⁹ que culminou em uma série de medidas provisórias trabalhistas emergenciais para contenção do avanço da pandemia e como medidas de enfrentamento dos efeitos econômicos advindos da seara trabalhista.

⁶⁵ Alexandre Mariotti refere que o contexto de criação das medidas provisórias se deu entre o cruzamento de tendências que visavam encerrar ferramentas como o decreto-lei, mas que não escapavam da arguida necessidade de um instrumento normativo para situações de urgência. Referido autor assim leciona: “Associado a ditaduras e abuso de poder por parte do Poder Executivo, o decreto-lei não poderia deixar de suscitar justificada desconfiança. Assim, a Assembléia Nacional Constituinte convocada pela Emenda Constitucional n. 26, de 27 de novembro de 1985, debateu-se entre duas tendências contraditórias: de um lado, o convencimento da necessidade de se prever um instrumento normativo para situações de urgência, tido como indispensável ao bom funcionamento do Estado moderno; de outro, a repulsa à figura do decreto-lei, estigmatizado como “resíduo do entulho autoritário”. Do difícil cruzamento entre essas tendências nasceram as medidas provisórias [...]”. In: MARIOTTI, Alexandre. **Medidas Provisórias**. São Paulo: Saraiva, 1999. p. 63.

⁶⁶ Art. 62: Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional.

⁶⁷ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1999. p. 33.

⁶⁸ DORNELES, Leandro do Amaral; JAHN, Vitor Kaiser; SIMON, Pedro Fülber. **Banalização das medidas provisórias com risco à democracia: análise constitucional das medidas provisórias editadas em matéria trabalhista no marco pós-reforma**. Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre, v. 37, n. 2. jul./dez. 2021. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/242580> Acesso em: 12 fev. 2023.

⁶⁹ Em especial destaque para o Decreto nº 6 de março 2020, que reconheceu a ocorrência de estado de calamidade pública, bem como a MP 927/2020, MP 928/2020 e MP 936/2020 que, dentre outras disposições, previa a possibilidade do trabalho em regime presencial para o teletrabalho, antecipação das férias e feriados, possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por até 04 meses, redução de jornada e redução de salário através de acordo entre empregado e empregador e etc.

Por fim, quanto às fontes produzidas sem a participação direta dos sujeitos interessados, destaca-se as fontes de direito internacional (também conhecido como “Direito Internacional do Trabalho”): sob a forma dos Tratados e Convenções Internacionais. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, os Tratados são “documentos obrigacionais, normativos e programáticos firmados entre dois ou mais Estados ou entes internacionais”, enquanto as Convenções são “espécies de tratados, constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros”⁷⁰. Em face da necessidade de ratificação das Convenções Internacionais, alguns autores não as consideram como fontes do Direito do Trabalho⁷¹. De outro lado, filia-se à doutrina que caracteriza as Convenções (bem como os Tratados Internacionais) como efetivas fontes de “Direito Internacional do Trabalho” supraestatal – e, em específico as Convenções Internacionais, passíveis de serem enquadradas como “fontes formais de direito” (referindo-se as Convenções ratificadas) ou “fontes materiais de direito”, no tocante as Convenções não-ratificadas pois “servem de inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional”⁷².

Assim, tem-se que, desde que ratificados pelo Estado soberano, os Tratados e Convenções Internacionais englobam-se no conceito de *fonte de direito heterônoma*, em especial destaque para as Convenções da OIT que, quando ratificadas, revestem-se de importantes fontes formais justralhistas no cenário brasileiro.

Quanto às fontes autônomas de Direito do Trabalho, destacam-se entre as figuras jurídicas mais específicas e distintivas da própria gênese do Direito do Trabalho as convenções e acordos coletivos de trabalho. Dentre as normas elaboradas pelas partes sociais, as convenções e os acordos coletivos de trabalho possuem destacada relevância e magnitude, e não por outra razão, já se afirmou que sua existência é o que justifica a própria autonomia científica do ordenamento juslaboral. A relevância histórica e a capacidade de adaptação das Leis aos específicos interesses das partes envolvidas, bem como adequação às realidades sociais hodiernas, justificam a grandeza da negociação coletiva como instituto tão caro

⁷⁰ DELGADO, *op. cit.*, p. 148 – 149.

⁷¹ No aspecto, citamos Pedro Vidal Neto, que atribui a necessidade de recepção das Convenções Internacionais como óbice ao enquadramento destas na qualidade de *fontes de Direito do Trabalho*. In: VIDAL NETO, Pedro. **Do poder normativo da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1983. p. 84-85.

⁷² SUSSENKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994. p. 27-28.

e necessário ao Direito do Trabalho. Sobre o prestígio da negociação coletiva como importante fonte do Direito do Trabalho, oportuna a lição de Gilberto Stürmer:

As fontes formais de Direito do Trabalho privilegiam a autocomposição. É meio autocompositivo de solução dos conflitos coletivos de trabalho a negociação coletiva. O resultado da negociação pode ser a convenção coletiva de trabalho ou o acordo coletivo de trabalho. A heterocomposição dos conflitos coletivos de trabalho surge ante o insucesso da negociação e pressupõe a participação de uma fonte suprapartes, com a prerrogativa de imposição da solução do conflito, à qual as partes deverão se submeter⁷³.

Consubstanciados fundamentalmente em dois institutos, a negociação coletiva poderá resultar em dois tipos de instrumentos jurídicos: as convenções coletivas de trabalho (firmadas entre as categorias profissionais e econômicas) ou os acordos coletivos de trabalho (firmados entre o sindicato profissional e uma ou mais empresas)⁷⁴. Oportuno mencionar que a denominação “Contrato Coletivo de Trabalho”, expressão predominante para designar o diploma negocial coletivo até a reforma de 1967, foi revogado pelo Decreto-Lei 229 de 1967⁷⁵ que passou a designar as expressões *convenção coletiva de trabalho* e *acordo coletivo de trabalho* para referir-se aos instrumentos coletivos de trabalho, abandonando, portanto, a utilização da expressão a “Contrato Coletivo de Trabalho”.

As convenções coletivas de trabalho criam regras jurídicas gerais, dirigidas a normatizar situações futuras e equiparando-se, em sentido material, à noção de Lei, e, em sentido formal, a um acordo de vontades.

Os acordos coletivos de trabalho, por sua vez e na assertiva definição de Maurício Godinho Delgado, são instrumentos que “constroem-se por empresa ou empresas, em âmbito mais limitado do que o das convenções, com efeitos somente aplicáveis à(s) empresa(s) e trabalhadores envolvidos”. Sob o viés formal, assim como as convenções, traduzem-se em acordo de vontades⁷⁶ – com diferenças nos atores acordantes (no ACT, repisa-se, estão presentes sindicato de categoria profissional e

⁷³ STÜRMER, Gilberto. **Negociação coletiva de trabalho como direito fundamental**. Justiça do Direito, 2017, p. 413. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5335/rjd.v31i2.7295> Acesso em 17 fev. 2023.

⁷⁴ Art. 611 da CLT: Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

^{1º} É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

⁷⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 159.

⁷⁶ *Ibid.*, p. 155.

empresa, enquanto na CCT ambos os polos são preenchidos por sindicatos: profissional e econômico) e limitações no espectro de abrangência aos empregados da empresa signatária do acordo (ou a parte de empregados da empresa signatária, quando o acordo versar apenas sobre determinado setor da empresa).

Quanto ao Regulamento de Empresa, em que pese relevantes e expressivas posições doutrinárias que não caracterizam tal instituto como fonte de Direito do Trabalho⁷⁷, sob justificativas embasadas em óbices quanto a sua origem e formação unilateral, filia-se à doutrina que considera o Regulamento de Empresa como fonte de Direito do Trabalho. Quanto a origem histórica do regulamento de empresa, a doutrina indica que as primeiras previsões de tal instituto estão associadas ao período da Revolução Industrial, quando os regulamentos de empresa eram chamados de *regulamentos de oficina*, com disposições sobre as condições de trabalho que eram impostas pelo “patrão” ao “trabalhador”.

Enquanto conjunto de regras aplicáveis no âmbito interno da empresa, o regulamento de empresa pode ser de origem *unilateral* (quando elaborado unicamente pelo empregador) ou *bilateral* (quando os trabalhadores também participam da sua elaboração)⁷⁸. Sua escassa utilização se deduz de seu caráter facultativo e, em que pese constatem-se esparsas passagens legais no diploma celetista⁷⁹ em referência a tal instituto, não há na legislação brasileira conceituação ou definição de conteúdo ao regulamento de empresa.

No tocante aos usos e costumes, tratam-se de figuras que permanecem como caras ao Direito do Trabalho, especialmente em face ao fato de as relações de trabalho estarem em constante transformação e protagonizados por hábitos coletivos – passíveis de serem carimbados com força cogente, “ato-regra”. Não por outra razão

⁷⁷ No aspecto, cita-se Maurício Godinho Delgado como expoente doutrina que não enquadra o regulamento de empresa no grupo de *lei em sentido material*, justificando tal óbice ao, via de regra, unilateralismo de sua origem. Vide: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 163. De outro lado, doutrinadores como, Mozart Victor Russomano e Amauri Mascaro Nascimento, asseveram que o regulamento de empresa é uma fonte do Direito do Trabalho. Vide: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 18. Ed. São Paulo: LTr, 1992. p. 54-55 e RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5. Ed, São Paulo: LTr, 1976. p. 86-87.

⁷⁸ SILVA, Otavio Pinto. **Fontes do direito do trabalho**. São Paulo, 2001. p. 204-205. Disponível em: <https://enciclopediaturidica.pucsp.br/verbete/392/edicao-1/fontes-do-direito-do-trabalho> Acessado em: 06/06/2022.

⁷⁹ Art. 144 da CLT. O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do **regulamento da empresa**, de convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de vinte dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho.

o contrato de trabalho também é denominado como “contrato realidade”, e, a importância e relevância do fático, dos usos e costumes, no âmbito do Direito do Trabalho se revela tamanha que é também expressa em princípio, o Princípio da Primazia da Realidade conceituado nos seguintes termos por Américo Plá Rodríguez⁸⁰, expoente da principiologia trabalhista:

O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.

Os *usos e costumes* constam expressamente na CLT, em seu artigo 8º, como fontes de direito e, a exegese que se extrai da previsão de tal artigo é que as expressões (usos e costumes) foram tratadas pelo legislador com sinonímia. Contudo, como bem asseverado por uma parte da doutrina, há diferenças entre tais institutos. Usos e costumes se diferenciariam pela proporção de incidência, ao passo que o costume seria a concretização do uso reiterado: “uso como a repetição de atos, a reiteração da conduta”, enquanto o costume “vem a ser a regra que do uso decorre”⁸¹, neste sentido, constata-se que o uso não se enquadra como fonte formal de direito, tampouco como fonte de Direito do Trabalho. Os usos, aplicados ao contexto do Direito do Trabalho, podem ser classificados como meras condutas de fato, hábitos ou práticas (sociais ou profissionais) que não criam direitos⁸², cujo significado jurídico máximo poderia ser como possível objeto probante.

Assim, em que pese o diploma celetista se refira também aos usos, no presente estudo trata-se apenas os costumes como fonte de direito. A validade e eficácia dos costumes como fonte de direito está atrelada a sua consonância e adequação às normas jurídicas heterônomas (especialmente à Constituição Federal e a legislação ordinária). Tal harmonização classifica os costumes em três espécies: costumes *secundum legem*, *praeter legem* e *contra legem*⁸³. Nos costumes *secundum legem*, a própria Lei determina a adoção de costumes como comportamento a ser adotado. O

⁸⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978, p. 217.

⁸¹ VINAGRE, Marta. **Costume: forma de expressão do direito positivo**. Revista de Informação Legislativa. Brasília, 1998.

⁸² MELGAR, *op. cit.*, p. 107.

⁸³ *Contra legem*: se refere aos costumes que se opõem à lei vigente, tem o seu sentido contrário ao da lei; *secundum legem*: costume que está em conformidade com a legislação vigente, encontra suporte legal; e *praeter legem*: pretende suprir eventuais lacunas legais. In: DICIONÁRIO DIREITO. Disponível em: <https://dicionariodireito.com.br/praeter-legem-secundum-legem-e-contra-legem> Acesso em: 28 maio 2023.

artigo 458 da CLT⁸⁴, que ao prever rol exemplificativo de parcelas passíveis de serem integradas no contrato de trabalho, vincula a integração salarial também de quaisquer outras parcelas pagas por força do *costume*, é uma demonstração clara de costume *secundum legem*. Quanto aos costumes *praeter legem*, esses destinam-se ao preenchimento de eventual lacuna da Lei. A integração de horas extras em outras verbas trabalhistas, atualmente como matéria pacífica na jurisprudência trabalhista e objeto de diversas súmulas⁸⁵ do Tribunal Superior do Trabalho, inicialmente não possuía previsão na legislação, demonstrando-se, assim, que a integração das horas extras em outras parcelas decorre de costume do tipo *praeter legem*. Quanto aos costumes *contra legem* (contra Lei) qualificam-se como sendo costumes que contrariam o conteúdo legal. Contudo, Maurício Godinho Delgado assevera que a irregularidade do costume, per si, não afasta sua possível validade – passível de ser aferida pelo crivo da “norma jurídica mais favorável”⁸⁶.

O contrato individual de trabalho revela-se como “a mais importante fonte da autonomia individual privada na área laboral”⁸⁷, sendo este o negócio jurídico que estampa a perfectibilização dos requisitos da relação de emprego, ao passo que é por meio de tal documento que o empregado (*pessoa física*) obriga-se, de modo *pessoal* e *intransferível*, mediante o pagamento de *remuneração* a prestar *trabalho não eventual* em proveito de outra pessoa (física ou jurídica). Nas palavras de Carmen Camino “o contrato individual de trabalho faz lei entre os sujeitos contratantes”⁸⁸.

Oportuno destacar que a limitação de abrangência do contrato individual de trabalho (“lei entre os sujeitos contratantes”) embasa a corrente doutrinária que não o considera como fonte de Direito. Nesta linha, cita-se Maurício Godinho Delgado que considera que o contrato não se qualifica como mecanismo criador e revelador de normas jurídicas: “não se configura, assim, como fonte de regras jurídicas, mas como fonte de obrigações e direito específicos, concretos e pessoais, com abrangência a

⁸⁴ Art. 458 – Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, a habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do **costume**, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (grifo nosso)

⁸⁵ SUMULA 151 DO TST: A remuneração das férias inclui a das horas extraordinárias habitualmente prestadas.

SÚMULA 172 DO TST: REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁCULO. Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas.

⁸⁶ DELGADO, *op. cit.*, p. 161.

⁸⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 33.

⁸⁸ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1999. p. 70.

seus contratantes”⁸⁹. O presente trabalho, contudo, filia-se à doutrina que enquadra o contrato individual de trabalho como fonte de Direito de Trabalho ainda que sem a característica da generalidade – atributo aqui tido como inerente à primordial fonte heterônoma, a Lei, e inevitavelmente menos presente nas fontes autônomas (geralmente menos abstratas, mais direcionadas e específicas) tais quais os contratos de trabalho e os Regulamentos de Empresa.

No cenário atual, em que velozmente acompanha-se os impactos do progresso tecnológico no mercado de trabalho, identifica-se, de outro lado, que algumas empresas têm promovido significativas mudanças no seu modelo de gestão. Doravante, muitas empresas têm tido como norte a melhoria e refinamento de seus critérios e padrões de produção, eficiência e lucratividade, aderindo, de forma espontânea (não-estatal), à programas de desempenho e boas práticas de governança corporativa⁹⁰.

Como pano de fundo de movimentos normativos atuais, visualiza-se a intenção empresarial de que lhe seja reconhecida (perante a sociedade, perante acionistas, perante *stakeholders*⁹¹, perante o mercado) conduta corporativa ética e sustentável – em observância às demandas das gerações atuais, que têm se pautado por bases de impactos ambientais, sociais, diretrizes inclusivas e humanas para a escolha de determinadas empresas e negócios com os quais mantêm ou não uma relação comercial⁹². E, neste contexto, o regulamento de empresa é um instrumento importante para a criação de normas jurídicas trabalhistas. Aliada tal viabilidade

⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 169.

⁹⁰ Governança corporativa é definida pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) como: “sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração e diretoria, órgão de fiscalização e controle e demais partes interessadas. As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum” **Código das melhores práticas de governança corporativa**. São Paulo: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, 2015.p. 20.

⁹¹ “Termo da língua inglesa definido como “grupo de interesse” ou “parte interessada. É a união das palavras “stake” (participação) e “holder” (detentor). Fazem parte deste grupo pessoas e instituições que possuem alguma relação com os processos e resultados da empresa. O termo define os grupos que podem afetar ou serem afetados pelos objetivos da organização. Um dos criadores da expressão foi o filósofo Robert Edward Freeman, que definiu a palavra stakeholder como os grupos cujo sem apoio a organização deixaria de existir.” *In*: DICIONÁRIO FINANCEIRO. Disponível em: <https://www.dicionariofinanceiro.com/stakeholders/> Acesso em: 28 maio 2023.

⁹²ENGELMANN, 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, 2021. p. 116.

regulatória ao cenário de crescente responsabilidade social por parte das empresas (impulsionadas, especialmente, em resposta as pressões externas, como o surgimento de novos perfis de consumidor e investidor), avista-se, inicialmente em setores mais expostos à concorrência, horizonte de possibilidades de refinamento de direitos trabalhistas não alcançados pelo legislador ordinário.

O Estado não vem apresentando condições de regular detalhadamente todas as condições de trabalho, a inevitável lacuna legal pode ser preenchida de forma muito mais positiva e eficaz pela via da negociação coletiva – e a experiência chancela a premissa de que a via negocial, em comparativo a via legal, demonstra-se como a mais apta para acompanhar às constantes mutações do interesse coletivo.

O mínimo inderrogável deve, inequivocamente, ser garantido de forma cogente pela Lei, ficando ao encargo da negociação coletiva e do poder regulamentar do empregador a liberdade de alçada de tais direitos e o caminho para modulação das necessidades aproximadas das partes (empregados e empregadores), pela via do consenso (negociação) e não da imposição (Lei).

3 ENVIROMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE (AMBIENTAL, SOCIAL E GOVERNANÇA)

O presente capítulo pretende abordar o marco evolutivo da Responsabilidade Social da Empresa, perpassando pelo desenvolvimento sustentável até o contemporâneo ideário ESG, apresentando conceituações doutrinárias do próprio instituto bem como definições individualizadas de cada uma das letras do acrônimo ESG – aproximando tais premissas (*ambientais, sociais* e de *governança*) do contexto laboral.

Ao avançar do capítulo serão abordados os instrumentos de materialização das práticas ESG, quais sejam, as métricas ESG. E, como fechamento do tópico apresenta-se a face reversa do ideário ESG, como sendo o falso discurso mercadológico mediante práticas conhecidas como *greenwashing, socialwashing, bluewashing, rainbow washing, pinkwashing*, dentre outras.

3.1 Responsabilidade Social da empresa: do desenvolvimento sustentável ao ESG

A atuação de uma empresa vai muito além da mera produção, comercialização ou prestação de um serviço, gerando impactos significativos no meio ambiente, nas relações de trabalho e na sociedade como um todo. Por isso, a noção de que uma empresa deve buscar, além do lucro, objetivos socialmente responsáveis não deve ser tomada como utopia.

A conscientização social está no âmago do surgimento – de difícil precisão – da responsabilidade social empresarial (RSE) ou responsabilidade social corporativa (RSC). Em um âmbito mais restrito de compreensão da responsabilidade social e em percepção compatível com as primeiras interpretações dadas à RSE, tem-se esta como sendo “a devolução à sociedade de parte dos lucros acumulados pelas empresas, em forma de caridade”⁹³, e, neste viés, portanto, em conceituação mais aproximada da definição de filantropia⁹⁴.

Do modo que hoje conhecemos, a responsabilidade social empresarial ultrapassa a linha que inicialmente a misturava com a filantropia corporativa, tendo como uma das características diferenciadoras de tal separação o fato de a RSE transpor o condão de voluntariedade (que tanto a aproxima da filantropia) para um patamar de organização e modificação da estrutura empresarial⁹⁵.

Com o objetivo de não confundir responsabilidade empresarial com filantropia, mas não olvidando sua origem, destaca-se o período pós-revolução industrial em que muitas empresas espontaneamente alocavam parte dos lucros em prol de melhores condições de vida dos seus trabalhadores:

Na era pós-revolução industrial, foram muitos os casos em que gestores tentavam colmatar a falta de condições socioeconômicas dos seus empregados, criando verdadeiras “cidades” dentro das suas empresas, com

⁹³ LEANDRO, Alexandra; REBELO, Teresa. **Responsabilidade social das empresas: incursão ao conceito e suas relações com a cultura organizacional**. 2011. p. 12. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3684511> Acesso em: 24 maio 2023.

⁹⁴ Segundo o dicionário Michaelis, filantropia é: 1. Enorme amor à humanidade. 2. Generosidade com os outros; caridade. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/filantropia/> Acesso em: 30 maio 2023.

⁹⁵ FRAZÃO, Ana; CARVALHO, Angelo Gamba Prata de. Responsabilidade social empresarial. In: **Constituição, empresa e mercado**. Brasília: UNB – Faculdade de Direito – Gecem, 2017. p. 201.

escolas, hospitais, casas e todo tipo de infraestrutura necessária ao bem-estar dos seus trabalhadores⁹⁶.

Desde os anos de 1930 e 1940 se identificam estudos abordando a responsabilidade da empresa direcionada ao social e para além do próprio negócio, como referido por Carolina Mercante, cita-se as obras e livros de Chester Barnard (*The functions of the executive*, de 1938), John M. Clark (*Social control of business*, de 1939) e Theodore Krepes (*Measurement of the social performance of business*, de 1940)⁹⁷ dos quais já é possível extrair primeiras reflexões sobre a abrangência do papel das empresas na sociedade. Mas é, em 1950, com a vinculação da RSE como um ramo aplicado da administração, e a partir da obra de Howard Bowen (“Responsabilidades sociais do homem de negócios”) que a responsabilidade social empresarial é legitimada⁹⁸.

Conhecido como o “pai da responsabilidade social empresarial”, Bowen reconhecia a centralidade do homem de negócios no livre mercado norte americano, aceitando que as decisões tomadas pelas empresas afetavam a economia como um todo e, assim, a sociedade⁹⁹. Em sua obra, o autor definiu o conceito desta responsabilidade como “as obrigações das empresas de buscar políticas internas, tomar decisões ou seguir as diretrizes de conduta desejáveis aos objetivos e valores da sociedade”¹⁰⁰.

Em 1950, período inaugural de legitimação da RSE – muito em decorrência à obra de Bowen acima referida –, também coincide com período do pós-guerra mundial, em que as necessidades e adversidades socioeconômicas faziam parte da realidade e a função social da propriedade estava em evidência¹⁰¹. A atuação social empresarial, até então muito vinculada à geração de lucro e tendo sua performance social refletida apenas na geração de emprego e em eventuais ações filantrópicas¹⁰², inicia período de descentralização das ações (filantrópicas) do “homem de negócios”

⁹⁶ LEANDRO; REBELO, *op. cit.*, p. 12.

⁹⁷ MERCANTE, Carolina Vieira. **A Responsabilidade Social Empresarial como Meio Propulsor da Efetivação de Direitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr. 2012, p. 25.

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ BOWEN, Howard. **Social Responsibilities of the Businessman**. New York: Harper & Brothers, 1953. p. 3-4.

¹⁰⁰ Tradução livre de “*obligations of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society*”. In: BOWEN, Howard. **Social Responsibilities of the Businessman**. New York: Harper & Brothers, 1953. p. 6.

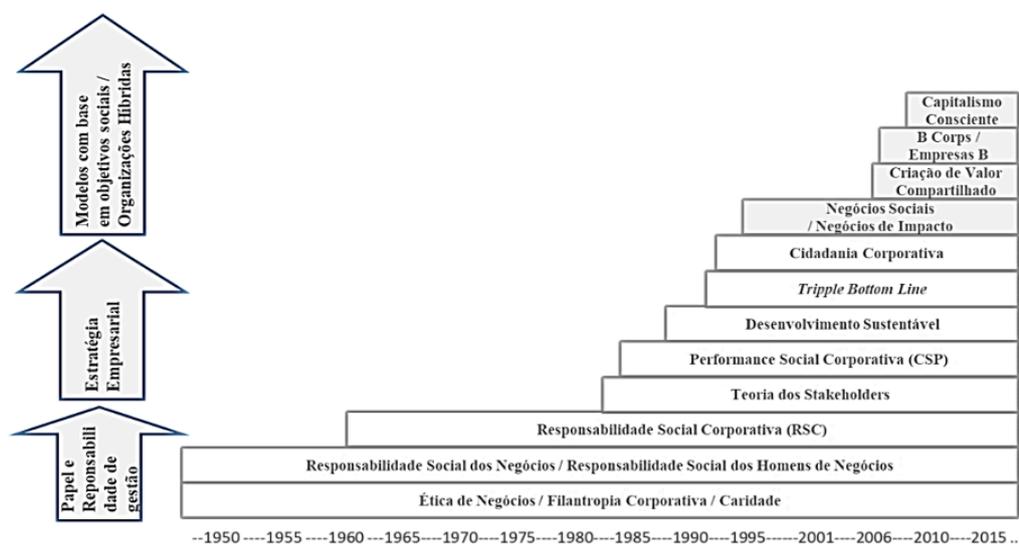
¹⁰¹ MERCANTE, *op. cit.*, p. 26.

¹⁰² *Ibid.*

(proprietários e executivos) para concepções mais institucionais e vinculadas à gestão – com enfoques sociais.

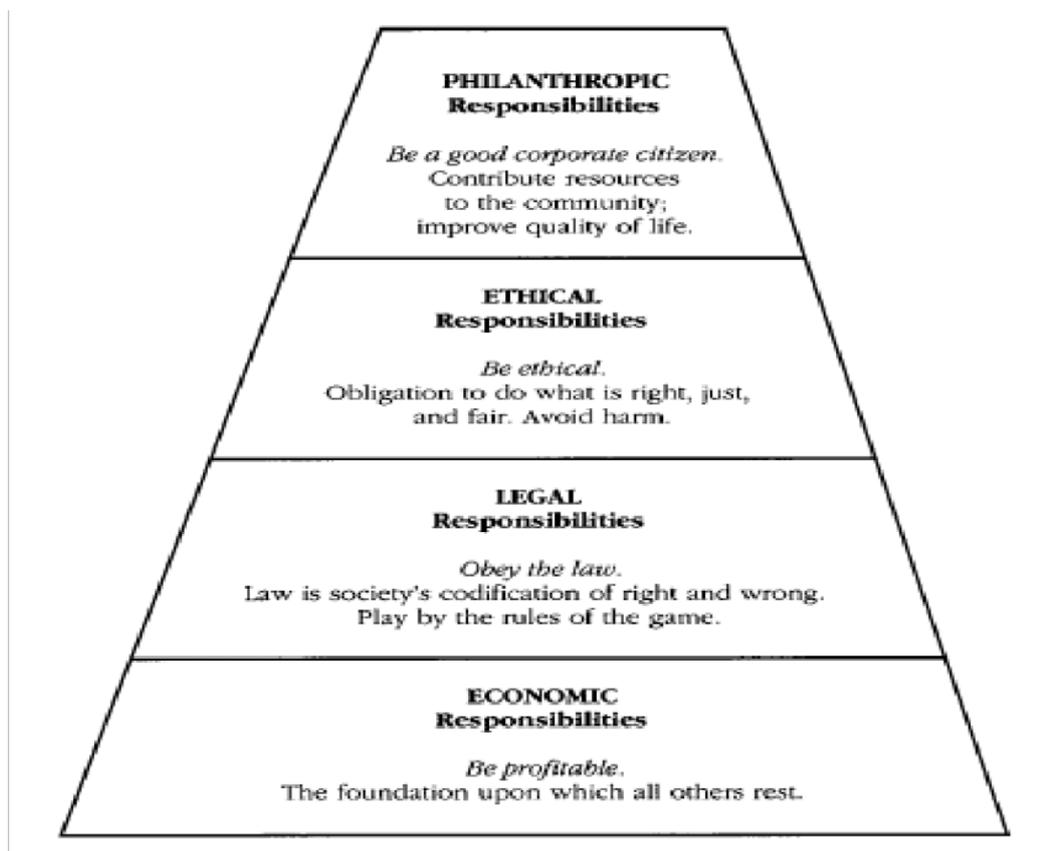
O aperfeiçoamento das concepções de que a empresa é importante parte da sociedade e que possui responsabilidade social, bem como que tal múnus deve ser incorporado a atitudes gestionárias da organização – para além de ações volitivas, de auxílio e/ou caridade –, são as principais características que dão forma a compreensões mais atuais da responsabilidade social empresarial.

Neste caminhar, tendo em vista a evolução e lapidação do papel das empresas na sociedade e da responsabilidade social empresarial, colaciona-se abaixo imagem de importante linha do tempo das etapas evolutivas da responsabilidade social empresarial em paralelo à outras conceituações e teorias nucleares:



Fonte: BARKI, Edgard; RODRIGUES, Juliana; COMINI, Graziella. **Negócios de impacto: um conceito em construção**. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas (REGPE). Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas FGV/EASP, São Paulo. 2020. p. 483. Disponível em: https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/negocios_de_impacto.pdf Acesso em: 12 maio 2023.

E, no contexto de refinamento da compreensão e autonomia da responsabilidade social empresarial e na busca de seus elementos caracterizadores, é proposto, por Archie Carroll, uma pirâmide da responsabilidade social disposta em 04 (quatro) camadas: responsabilidades econômicas (*ser lucrativo*), legais (*obedecer a Lei*), éticas (*ser ético*) e filantrópicas (*ser um bom cidadão*):



Fonte: CARROLL, Archie. **The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders.** Business Horizons.1991. p. 42. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/000768139190005G> Acesso em: 30 maio 2023¹⁰³

De pronto, a partir das diretrizes expostas na pirâmide de Carroll constatamos que o limiar de associação entre filantropia corporativa e responsabilidade social resta suprimido, ao passo que a filantropia passa a ser parte da pirâmide – pertinente e importante, mas visivelmente menos expressiva que os demais pilares.

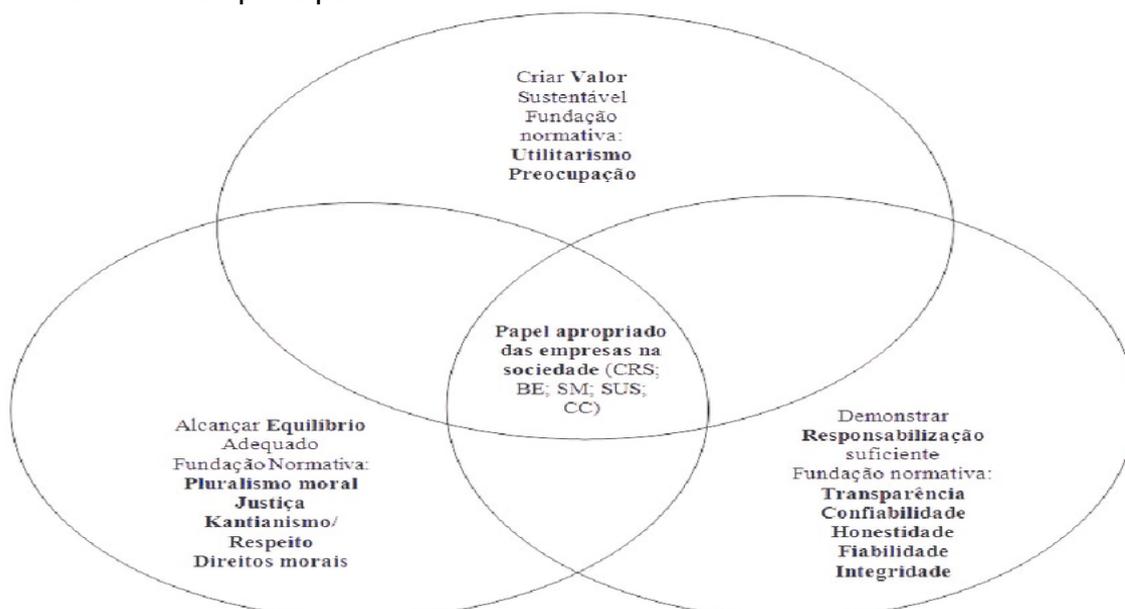
Seguindo o raciocínio de conceitos assimilados à responsabilidade social mas efetivamente distintos, está a ligação da RSE com a ética dos negócios. A ética, isoladamente, não se equivale a razão de ser da RSE, constituindo-se, contudo, de parte fundante da responsabilidade social empresarial (inserida, inclusive, na pirâmide de Carroll acima indicada). Tem-se, portanto, que, a ética é parte indispensável da responsabilidade social empresarial – esta última como sendo mais abrangente, ao passo que a estrita observância das obrigações legais e éticas do negócio não

¹⁰³ Tradução livre: CARROLL, Archie. **A pirâmide da responsabilidade social corporativa: rumo à gestão moral dos stakeholders organizacionais.** Business Horizons. 1991. p. 42. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/000768139190005G> Acesso em: em maio 2023.

necessariamente efetivará os pilares econômicos e filantrópicos que compõem a pirâmide da responsabilidade social¹⁰⁴.

Visando acrescentar valor ao modelo piramidal da RSE (de 1991) acima exposto, o mesmo autor, Archie Carroll, e em parceria com Mark Schwartz, em 2007, propuseram um novo modelo intitulado de “Modelo VBA” (*value, balance, accountability* – valor, equilíbrio e responsabilização), do qual, resumidamente, é proposto que “apenas o equilíbrio entre a geração de valor, o balanço adequado entre a função base das empresas, os valores humanos e a responsabilização pelas suas ações”¹⁰⁵ que podem garantir papel apropriado das empresas na sociedade. Segundo os autores, é esse o tripé (geração de valor, equilíbrio – entre funções base da empresa e valores humanos – seguidos de responsabilização empresarial por suas ações) que esteia a relação entre o mundo dos negócios e a sociedade.

O Modelo VBA: Cinco enquadramentos das empresas e da sociedade e os seus três conceitos principais



Nota: VBA = valor, equilíbrio, responsabilização [value, balance, accountability]; CSR = responsabilidade social corporativa [corporate social responsibility]; BE = ética dos negócios [business ethics]; SM = gestão dos stakeholders [stakeholder management]; SUS = sustentabilidade [sustainability]; CC = cidadania corporativa [corporate citizenship]

Fonte Adaptada de: SCHWARTZ, Mark; CARROLL, Archie. **The Search for a Common Core in the Business and Society Field**. Business & Society. 2007. p. 175. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0007650306297942?casa_token=Je8cKPF20TEAAAAA:quABharrXUroinhmf1WCgZFbWfYKRHCJw-FK0sS6D7EcJ2P1ZQO5bbPKnbqfaxelUqT4vXwDNPP Acesso em: 01 de jun 2023.

¹⁰⁴ CARROLL, Archie. **The pyramid of corporate social responsibility: toward the oral management of organizational stakeholders**. Business Horizons.1991. p. 42. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/000768139190005G>. Acesso em: 30 maio 2023.

¹⁰⁵ LEANDRO; REBELO, *op. cit.*, p. 22-23.

Ao encontro da compreensão quanto à extensão do modelo VBA proposta por Carroll e Schwartz, importante contribuição que aborda a intersecção entre a RSE, gestão de *stakeholders* e desenvolvimento sustentável:

É neste sub-campo comum que se agregam conceitos como o da responsabilidade social das empresas, da cidadania corporativa, da sustentabilidade, da gestão dos stakeholders e da ética das empresas. Ou seja, é na confluência concêntrica dos três vértices fundamentais que encontramos os cinco possíveis enquadramentos que as empresas podem adotar para a sua gestão¹⁰⁶.

A expressão “desenvolvimento sustentável” ganhou maior notoriedade a partir da Comissão de Brundtland, como ficou conhecida, a partir da publicação do relatório “Nosso futuro comum”¹⁰⁷, tal documento serviu de base para a Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (CNUMAD), mais conhecida como ECO 92 ou RIO 92, uma conferência promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU) no Rio de Janeiro em 1992, tendo como principal objetivo a proteção ambiental e o alerta para os padrões insustentáveis de consumo e produção nos países industrializados¹⁰⁸. Neste viés, a definição de sustentabilidade estaria atrelada ao “desenvolvimento que satisfaz as necessidades da geração presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras para satisfazer suas próprias necessidades”¹⁰⁹.

Esta sinalização de mudança de paradigma comportamental das organizações, inicialmente voltada apenas para a consciência ambiental, rapidamente passou a abranger também a forma como a organização se relaciona com todas as partes interessadas, desde empregados e fornecedores, até consumidores e a sociedade em geral. Assim, a crescente valorização de questões socioambientais no ambiente empresarial fez com que as empresas precisassem inovar para atender as exigências

¹⁰⁶ *Ibid.* p. 23.

¹⁰⁷ BERLATO, Larissa Fontoura; SAUSSEN, Fabiane; GOMEZ, Luiz Salomão Ribas. **A sustentabilidade empresarial como vantagem competitiva**. DAPesqiosa, v. 11 n. 15, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.udesc.br/index.php/dapesquisa/issue/view/479>. Acesso em: 22 out. 2022.

¹⁰⁸ UNDSD - United Nations Division for Sustainable Development. Agenda 21. Rio de Janeiro: **United Nations Conference on Environment & Development**, 1992. p. 475.

¹⁰⁹ BRUNDTLAND, G. et. al. **Our Common Future: The World Commission on Environment and Development**. New York: ONU, 1987. p. 300.

do mercado e da sociedade, e o sucesso da operação, antes mensurado apenas pela margem de lucro e economia da empresa, passa a voltar-se também a partir do desenvolvimento sustentável do negócio.

Em que pese o desenvolvimento da tese da Responsabilidade Social Empresarial seja atribuído à Bowen¹¹⁰ e à cultura norte-americana, a relevância das ações e escolhas das empresas, contudo, não é uma exclusividade norte-americana, mas as mencionadas diretrizes e valores da sociedade certamente modificam-se em cada tempo e local. No Brasil, sob a égide da Constituição-Cidadã de 1988, restou concretizada a centralidade do ser humano na ordem jurídica, consagrando-se um rol extenso de direitos fundamentais e alocando-se a proteção de sua dignidade como fundamento da República e do Estado de Direito. Os direitos dos trabalhadores também ganharam destaque, e a valorização social do trabalho passou a ocupar posição central na República.

Dentre as proteções constitucionais abarcadas pela Carta, estão direitos de defesa e direitos a prestações¹¹¹. Estes últimos, em sua maioria figurando no capítulo intitulado como “direitos sociais” pelo constituinte, trazem consigo mandamentos básicos que se voltam à consecução dos objetivos da República, elencados no art. 3º da Constituição Federal (CF)¹¹², dentre os quais está a promoção de uma sociedade justa, igualitária, sem desigualdades sociais e desenvolvida. O desenvolvimento, nestes moldes, não pode ser um qualquer, merecendo atenção a aspectos que vão além de um mero aumento de riquezas monetariamente auferidas¹¹³. Lógica similar deve ser aplicada à empresa, que não pode estar atrelada apenas à ideia de lucro.

Não se olvida a problemática que circunda a eficácia vinculante dos direitos fundamentais em geral aos particulares. Contudo, já não se encontra mais pertinente defender uma absoluta separação entre ambos, visto que no Estado Social de Direito, os sujeitos de direito em geral têm muito mais envolvimento no poder, e é notório que

¹¹⁰ BOWEN, Howard. **Social Responsibilities of the Businessman**. New York: Harper & Brothers, 1953. p. 3 - 4.

¹¹¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021. p.28.

¹¹² Art. 3º – Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II – garantir o desenvolvimento nacional;

III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir desigualdades sociais e regionais;

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

¹¹³ SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

direitos podem ser violados nas relações privadas. Demanda-se, portanto, um olhar pela dimensão objetiva dos direitos fundamentais¹¹⁴, na qual estes representam, precisamente, os valores da sociedade, que devem não apenas serem promovidos pelo Estado, mas também informarem uma releitura conforme do direito privado.

Dessa forma, é possível dizer que os direitos fundamentais, nos quais se incluem as prestações sociais, podem – e devem – servir de diretrizes à atuação empresarial. Em certa medida, a ideia de responsabilidade social da empresa é justamente o reconhecimento de sua inserção, participação e relevância na sociedade. Enquanto sujeito de direito, personificado juridicamente, tem direitos e deveres, integra a sociedade, e não se pode reduzir seus únicos fins e potencialidades à maximização do lucro. Deve-se pensar a empresa como parte da sociedade, que tem o papel de com ela contribuir na melhoria da condição social daqueles a sua volta.

O art. 170 da CF¹¹⁵ suporta esta visão, uma vez que o constituinte, ao falar da ordem econômica e reforçar o mandamento da livre iniciativa, reforça também a necessidade de valorização do trabalho humano, e elenca princípios que devem fornecer a baliza e direcionamento ao exercício da livre iniciativa. Estes direcionamentos conduzem à proteção do meio ambiente, à busca pelo pleno emprego e à função social da propriedade, por exemplo. Esta última, segundo Eros Grau, "impõe ao proprietário, ou a quem detém o poder de controle, na empresa – o dever de exercê-lo em benefício de outrem e não, apenas, de não o exercer em prejuízo de outrem"¹¹⁶. Demanda-se, portanto, uma conduta ativa da empresa para perseguir os objetivos fornecidos pelos direitos fundamentais e as raias da ordem econômica constitucionalmente delimitada.

¹¹⁴ SARLET, *op. cit.*, p. 111.

¹¹⁵ Art. 170 – A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I – soberania nacional;

II – propriedade privada;

III – função social da propriedade;

IV – livre concorrência;

V – defesa do consumidor;

VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII – redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII – busca do pleno emprego;

IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede de administração no País.

¹¹⁶ GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988: interpretação e crítica**. 14ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

No âmbito infraconstitucional, a responsabilidade social da empresa está referida na legislação brasileira como espécie de incentivo a comportamentos colaborativos e humanitários no âmbito da atividade empresarial. Nesse sentido, o art. 154, §4º da Lei das Sociedades Anônimas¹¹⁷ refere que o conselho de administração ou a diretoria *podem* – extraindo-se caráter facultativo da expressão utilizada pelo legislador – autorizar a prática de atos gratuitos e razoáveis em benefício dos empregados ou da comunidade de que participe a empresa, tendo em vista suas responsabilidades sociais.

Já no *caput* do mesmo artigo, o legislador refere que o administrador *deve* (diferentemente do caráter facultativo da expressão “podem”) exercer suas atribuições de acordo com as exigências da função social da empresa. Constata-se, assim, a diferenciação de cogência entre os institutos da *responsabilidade social* e *função social* da empresa, sendo uma de caráter promocional e a outra de caráter obrigatório¹¹⁸.

Ainda no cenário brasileiro, oportuno destacar que desde 2010 há Norma Internacional sobre as Diretrizes da Responsabilidade Social, a ISO 26000 trata da integração da responsabilidade social em toda a organização e em observância aos interesses de todas as partes interessadas:

Segundo a ISO 26000, a responsabilidade social se expressa pelo desejo e pelo propósito das organizações em incorporarem considerações socioambientais em seus processos decisórios e a responsabilizar-se pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente. Isso implica um comportamento ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável, que esteja em conformidade com as leis aplicáveis e seja consistente com as normas internacionais de comportamento. Também implica que a responsabilidade social esteja integrada em toda a organização, seja praticada em suas relações e leve em conta os interesses das partes interessadas¹¹⁹.

¹¹⁷ Art. 154 Lei 6.404/76: O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.
[...]

§4º: O conselho de administração ou a diretoria podem autorizar a prática de atos gratuitos razoáveis em benefício dos empregados ou da comunidade de que participe a empresa, tendo em vista suas responsabilidades sociais.

¹¹⁸ OLIVEIRA, Francisco Cardoso; GUNTHER, Luiz Eduardo. **Responsabilidade social da empresa, pandemia e o direito brasileiro entre liberdade e solidariedade**. Revista brasileira de direito empresarial. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-0235/2021.v7i2.8223> Acesso em: 08 dez. 2022.

¹¹⁹ ALMEIDA, Ana Carla; HENRIQUES, Andréa Santini; SILVA FILHO, José Salvador da; *et al.* (Org.). **Compreendendo a responsabilidade social: ISO 26000 e ABNT NBR 16001**. Disponível em:

A definição cunhada pela ISO 26000, e também adotada na norma Brasileira ABNT BR 160001, é a de que a Responsabilidade Social é “a responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente”¹²⁰, por meio de um comportamento ético e transparente que:

[...] contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive para a saúde e o bem-estar da sociedade;
leve em consideração as expectativas das partes interessadas;
esteja em conformidade com a legislação aplicável;
seja consistente com as normas internacionais de comportamento e
esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações¹²¹.

Em adaptação ao referido por Barki, Rodrigues e Comini quanto aos negócios de impacto social, aqui transpondo-se a conclusão dos autores para o mais abrangente instituto da RSE, tem-se que no cruzamento da lógica de mercado e da missão social a responsabilidade social empresarial possui protagonismo e papel balizador:

Na intersecção entre a lógica de mercado e a missão social, isto é, na convergência entre a iniciativa privada e a sociedade civil, os negócios de impacto tornam-se exemplos emblemáticos do que vem a ser uma organização híbrida, que combina bem-estar social e lógica de mercado¹²².

Consumidores e investidores estão valorizando cada vez mais o ESG, o acompanhamento pela sociedade do efetivo alinhamento prático das empresas com princípios socialmente responsáveis e governança ética e comprometida (pilares ESG), demonstra ser um irreversível marco no percurso de um (longo) caminho à efetividade de direitos socialmente desejáveis e necessários – doravante passando pelo importante crivo da auditoria social.

http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/cartilha_compreendendo_a_responsabilidade_social.pdf Acesso em: 28 jan. 2024. p. 7.

¹²⁰ Ibid., p. 10

¹²¹ Ibid., p. 10-11.

¹²² BARKI, Edgard; RODRIGUES, Juliana; COMINI, Graziella Maria. **Negócios de impacto: um conceito em construção**. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas (REGPE). Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas FGV/EASP, São Paulo. 2020. p. 487. Disponível em: https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/negocios_de_impacto.pdf Acesso em: 12 maio 2023.

3.2 Definição individualizada de ESG - *Environmental, Social e Governance* (ambiental, social e governança)

A evolução da consciência social empresarial, iniciada de momento endógeno (aproximada da filantropia corporativa, referida no item precedente, da qual a empresa alocava parte dos lucros para melhores condições de vida do seu quadro de trabalhadores) ao avançado e contemporâneo momento exógeno (em que muitas ações empresariais estão conectadas ao poder da sociedade civil, atuante em auditoria social quanto ao alinhamento do discurso empresarial socialmente responsável às efetivas ações empresariais socialmente responsáveis), desponta para o surgimento do novel fator ESG.

A proposição de um novo modelo de negócio, que coaduna lucro e valor social surge no contexto da evolução dos temas “responsabilidade social” e “sustentabilidade”, buscados por meio de inserção e governança dos aspectos social e ambiental (pilares ESG) nas estratégias das organizações. Assim, a compreensão da responsabilidade social abarca um modo de gestão empresarial em desenvolvimento, o *Environmental, Social e Governance* (ESG – Ambiental, Social e Governança).

A sigla ESG significa *Environmental, Social e Governance* (ambiental, social e governança), e, em síntese, agrega um conjunto de princípios que reflete uma governança corporativa comprometida com a promoção e preservação ambiental e o desenvolvimento social. A sigla surgiu pela primeira vez em um relatório intitulado “*Who Cares Wins*” (“Ganha quem se importa”, em tradução livre), resultado de uma iniciativa conjunta desenvolvida pelo Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) com instituições financeiras (inclusive brasileiras)¹²³, o advento do termo seguiu como um protocolo de intenções a ser implementado pelas instituições financeiras perante fundos de investimento, gestores de fundos e corretoras:

Governança corporativa sólida e sistemas de gestão de risco são pré-requisitos essenciais para a implementação bem-sucedida de políticas e medidas para enfrentar os desafios ambientais e sociais. Por isso, optamos por utilizar o termo “Environmental, Social and Governance” ao longo deste

¹²³ BARRETO, Rodrigo Morena Paz. **ESG e a Tutela Constitucional da Sustentabilidade**. 2021. 81 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Nove de Julho, São Paulo. Disponível em: <http://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/2967>. Acesso em: 07 jul. 2022.

relatório, como forma de destacar o fato de essas três áreas estarem intimamente interligadas.

Em particular, acreditamos que os sistemas de governança corporativa podem desempenhar um papel fundamental na implementação de muitas das recomendações deste relatório, principalmente no que diz respeito a uma melhor transparência e divulgação, vinculando a remuneração dos executivos e impulsionadores de valor para o acionista de longo prazo e melhorando o princípio da prestação de contas¹²⁴.

Estudo realizado pela Universidade de Harvard¹²⁵ apontou o conjunto de iniciativas que está ligado a cada uma das premissas básicas do ESG, conforme segue:

- O “E”: está ligado a eficiência de energia, políticas de carbono, emissões de gases de efeito estufa, desmatamento, biodiversidade, mudança climática e mitigação de poluição, gestão de resíduos e uso de água.
- O “S”: cobre as normas trabalhistas, salários e benefícios, local de trabalho e diversidade do conselho, justiça racial, igualdade salarial, direitos humanos, gestão de talentos, relações com a comunidade, privacidade e proteção de dados, saúde e segurança, gestão da cadeia de abastecimento e outro capital humano e questões de justiça social.
- O “G”: abrange a governança das categorias “E” e “S” – composição e estrutura do conselho corporativo, supervisão e conformidade de sustentabilidade estratégica, remuneração executiva, contribuições políticas, *lobby* e corrupção.

O ideário ESG emerge de filosofias de investimento reunidas em torno da sustentabilidade e, posteriormente, do investimento socialmente responsável. O aprofundamento é decorrente da abrangência da expressão “sustentabilidade” (inicialmente vinculada apenas a questões ambientais), marco para o início de preocupações e práticas empresariais voltadas para, além do lucro, uma governança socialmente responsável.

¹²⁴ “Sound corporate governance and risk management systems are crucial pre-requisites to successfully implementing policies and measures to address environmental and social challenges. This is why we have chosen to use the term “environmental, social and governance issues” throughout this report, as a way of highlighting the fact that these three areas are closely inter-linked. In particular, we believe that corporate governance systems can play a key role in implementing many of the recommendations in this report, particularly with regard to better transparency and disclosure, linking executive compensation to longer-term drivers of shareholder value and improving accountability.” THE GLOBAL COMPACT. **Who Cares Wins, Connecting Financial Markets to a Changing World**. New York: United Nations, Dec. 2004. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/280911488968799581/pdf/113237-WP-WhoCaresWins-2004.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2023.

¹²⁵ BERGMAN, Mark; DECKELBAUM, Ariel; KARB, Brad. **Introduction to ESG**. Harvard Law School Forum on Corporate Governance. Boston, 2020. Disponível em: <https://corpgov.law.harvard.edu/2020/08/01/introduction-to-esg/> Acesso em: 23 set. 2022.

A *Business Roundtable*, organização sem fins lucrativos representada por CEOs de quase duzentas empresas líderes de mercado nos EUA, divulgou, em agosto de 2019, a declaração “*Statement on the Purpose of a Corporation*” (“*The BRT Statement*”), ou, em tradução livre, Declaração sobre o Propósito de uma Corporação. A Declaração de BRT identificou os acionistas como apenas um dos cinco principais interessados na empresa – juntamente com os clientes, trabalhadores, fornecedores e comunidade, substituindo declarações anteriores, que elegiam a primazia do acionista (em que as corporações existem para servir os acionistas)¹²⁶. A concepção de que apenas o lucro importa é uma visão que tem perdido espaço, no contexto ESG, a uma visão mais global que contempla as repercussões da atividade empresarial e sua responsabilidade social.

O ideário em que se ampara a conceituação ESG está atrelado aos fundamentos do *Triple Bottom Line* (TBL), criado por John Elkington na década de 90, que propõe que as organizações englobem três pilares como base: *People* (pessoas); *Planet* (planeta) e *Profit* (lucro) também intitulado como os “3Ps da Sustentabilidade”¹²⁷. Após ser difundida a implementação de estratégias visando relações sustentáveis com todos os atores da cadeia (organizações, consumidores e sociedade), era necessário que se visualizasse dados – de forma fidedigna – entre as empresas que se rotulavam como sustentáveis e seguidoras dos princípios TBL, das empresas que realmente aplicavam práticas sustentáveis e fundamentos TBL.

Assim, com o intuito de fornecer indicadores que tivessem como objetivo qualificar empresas que apresentassem ações voltadas para a preservação do meio ambiente, desenvolvimento e valorização dos colaboradores e comunidade que surgiram os índices ESG¹²⁸. Os indicadores ESG, também conhecidos como métricas ESG, que terão sua abordagem aprofundada no item 3.3 deste trabalho, no tópico “Métricas ESG”.

¹²⁶ BUSINESS ROUNDTABLE. **Business Roundtable Redefines the Purpose of a Corporation to Promote “An Economy That Serves All Americans”**. Washington D.C., 19/08/2019. Disponível em: <https://www.businessroundtable.org/business-roundtable-redefines-the-purpose-of-a-corporation-to-promote-an-economy-that-serves-all-americans> Acesso em: 23 set. 2022.

¹²⁷ ELKINGTON, John. **Canibais com garfo e faca**. São Paulo: M. Books, 2021.

¹²⁸ BARRETO, Rodrigo Morena Paz. **ESG e a Tutela Constitucional da Sustentabilidade**. 2021. 81 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Nove de Julho, São Paulo. Disponível em: <http://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/2967>. Acesso em: 07 jul. 2022.

Como se percebe, a sigla ESG é de recente utilização. A atualidade da expressão aliada ao fato de se tratar de um acrônimo, obstaculiza a existência de definições já consolidadas. Contudo, face ao estudo ora realizado, que observa a compreensão do evoluir pregresso ao termo ESG, aliado ao seu momento de surgimento (no relatório “*Who Cares Wins*”) e definições comumente vinculadas à sigla, parece-se adequado vincular ESG ao conjunto de ações empresariais voltadas a uma governança corporativa com desempenho positivo nas dimensões social e ambiental, à nível interno e externo da organização, abrangendo todas as partes interessadas, a sociedade como um todo.

Neste sentido, visando ratificar a definição acima intentada, antes de adentrar no conteúdo de cada letra do acrônimo ESG (ponto a ser abordado no próximo tópico da presente pesquisa), ora transcreve-se algumas definições de ESG que relacionam o ideário da sigla a aspectos já referidos no presente estudo.

Definição de ESG realizada por James Gifford, economista que liderava rede ligada à ONU que tem o objetivo de convencer investidores sobre investimentos sustentáveis:

O ESG é apenas um subgrupo inserido no contexto maior do investimento sustentável. O termo foi criado, especificamente, para focar em questões materiais. A ideia foi inverter a lógica do que, na época, era chamado de investimento ético, para se concentrar em fatores relevantes para os investidores¹²⁹.

Abaixo conceito que reforça o ESG como possível instrumento objetivo para aferição de critérios de sustentabilidade:

Fatores ambientais, sociais e de governança corporativa, de modo que materializam a sustentabilidade, enquanto cultura empresarial e que somente será realizada por meio de desenvolvimento sustentável¹³⁰.

Na definição abaixo, breve abordagem individualizada de cada letra do acrônimo e sua interligação:

¹²⁹ EXAME. **O que é ESG, a sigla que virou sinônimo de sustentabilidade.** Disponível em: <https://exame.com/esg/o-que-e-esg-a-sigla-que-virou-sinonimo-de-sustentabilidade/> Acesso em: 14 jun. 2023.

¹³⁰ SOLER, Fabricio; PALERMO, Caroline. **ESG (ambiental, social e governança): Da teoria à prática.** São Paulo: Expressa Jur, 2023. p. 11.

O termo ESG em essência avalia as práticas ambientais, sociais e de governança corporativa de uma organização empresarial e combina o desempenho dessas práticas. O aspecto ambiental indica o esforço desta para reduzir o consumo de recursos e as emissões, preservando o ecossistema e minimizando os impactos gerados pela atividade. Já o desempenho social está ligado a relação das sociedades empresárias para com o respeito aos Direitos Humanos, à qualidade do emprego, à responsabilidade pelo produto e às relações com a comunidade¹³¹.

Em conceituação mais aproximada do ESG ao direito e a ética, Nelson Mannrich define a sigla como:

[...] um conjunto de valores éticos que as empresas deveriam perseguir, no intuito de melhorar suas relações com o meio ambiente, com seus empregados e terceiros, com acionistas e consumidores e com a própria sociedade, inclusive ao longo de toda sua cadeia produtiva, na perspectiva dos direitos humanos fundamentais¹³².

Em conceituação sistematizada das letras do acrônimo, Graziella Ambrosio e Roberto Wakahara, conceituam o ESG como:

Assim, de forma simplificada, a questão ESG pode ser compreendida como o estabelecimento de critérios que indicam o nível de cuidado, atenção e atendimento empreendidos por uma empresa em relação aos impactos ambientais, sociais e de governança¹³³.

Historicamente, a cultura se origina da sociedade e da sociedade se apresenta para as organizações de trabalho. Contudo, o modelo de gestão ESG admite uma seta que aponta para os dois lados¹³⁴: para a organização e para a sociedade, tendo em mira as preocupações com o meio ambiente (*Environmental*), compreendidas no desenvolvimento sustentável da sociedade como um todo (*Social*) – à nível interno da organização (trabalhadores, clientes, gestores, fornecedores...) e externo (para a sociedade como um todo) –, em baliza com as premissas da responsabilidade social

¹³¹ COSTA, Natanael Santos da; PINHEIRO, Carolina da Rosa. **Os desafios do ESG: uma leitura a partir da teoria da agência**. Revista semestral de direito empresarial. nº 31. 2022. p. 14. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rsde/article/view/76530> Acesso em 04 jul. 2023.

¹³² MANNRICH, Nelson. Direito do Trabalho e sustentabilidade: a sigla ESG (Environmental, Social and Governance) na perspectiva da responsabilidade social corporativa. *In*: MANNRICH, Nelson (Org.). **Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia**. Leme: Mizuno, 2021. p. 24.

¹³³ AMBROSIO, Graziella; WAKAHARA, Roberto. **ESG, Direito do Trabalho e a Prática**. São Paulo: LTr, 2023.

¹³⁴ Expressão utilizada por Dener Donizeti Pereira da Silva, em ESG e a importância da transição cultural corporativa: desafios e adequações. *In*: **ESG (ambiental, social e governança): Da teoria à prática**. São Paulo: Expressa Jur, 2023. p. 91.

e mediante instrumentos de gestão (*Governance*). Neste sentido, faz-se oportuna a abordagem e compreensão do conteúdo de cada uma das letras do acrônimo ESG e seus possíveis reflexos organizacionais e sociais.

3.2.1 “E” – *Environmental* (ambiental)

O “E”, de *Environmental* (*ambiental*, em tradução literal para o português), refere-se ao relacionamento da empresa com o contexto natural global, ou seja, para além do cenário em que a organização está inserida e direcionando preocupações e esforços não apenas quanto aos impactos, mas também em uma atuação positiva de conservação e promoção ambiental.

Os modelos de produção e consumo utilizados desde a Revolução Industrial estão em descompasso com as potencialidades e capacidades naturais, em ameaça a alicerces necessários para a manutenção e desenvolvimento de um ambiente sadio – ao passo que vêm comprometendo o futuro do nosso planeta¹³⁵. É certo que o modelo econômico da Revolução Industrial não estava atento aos impactos adversos do que se produzia e consumia, contudo, é no posicionamento social mais atual, de consciência ambiental, de ciência da finitude dos recursos naturais e de conhecimento da influência das empresas sobre os recursos humanos e ambientais, que emergem as preocupações ambientais e de desenvolvimento sustentável no mundo corporativo.

O evoluir da temática da sustentabilidade e do desenvolvimento sustentável (passando a abranger também as questões sociais e de governança) é originário essencialmente das preocupações ambientais. Em que pese, sabidamente, o ideário ESG ultrapasse as dimensões ambientais, a relação entre o ESG e o meio ambiente é umbilical.

Neste sentido, as decisões de gestão da empresa devem se pautar pela sustentabilidade, de forma a não apenas empreender ações não poluentes, mas também agir de forma a promover a qualidade ambiental. Levar em consideração aspectos como “eficiência de energia, políticas de carbono, emissões de gases de efeito estufa, desmatamento, biodiversidade, mudança climática e mitigação de

¹³⁵ BERLATO, *op. cit.*, p. 26.

poluição, gestão de resíduos e uso de água”¹³⁶ são importantes exemplos dessa prática.

Sobre a necessidade de preocupação empresarial ambiental positiva e futura, destaca-se trecho do Guia de Sustentabilidade para as Empresas¹³⁷, elaborado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa:

Da perspectiva da empresa a viabilidade econômico-financeira é vital, sem a qual não sobrevive. Entretanto, tem-se tornado imperioso para a qualidade do seu desempenho buscar seu alinhamento com uma visão de sustentabilidade de sentido ampliado.

Para o setor empresarial o conceito de sustentabilidade representa uma abordagem inovadora de se fazer negócios, no sentido de sustentar a viabilidade econômico-financeira dos empreendimentos e, ao mesmo tempo, preservar a integridade ambiental para as gerações atuais e futuras e construir relacionamentos mais harmoniosos na sociedade, resultando numa reputação positiva e sólida.

De forma crescente identifica-se o estímulo a incentivos financeiros e tributários para empresas com adoção de práticas ESG – e, em destaque especial para aquelas com maior atuação na dimensão ambiental –, acarretando maiores privilégios creditícios e de investimento para organizações alinhadas à proteção e promoção do meio ambiente saudável e sustentável. Chamados de “investimentos verdes” (e inseridos nas chamadas “finanças sustentáveis” e/ou “investimentos sustentáveis” – baseados em fatores ESG¹³⁸), referem-se a incentivos fiscais e/ou de créditos para empresas com ações voltadas, especialmente, quanto ao “uso de recursos naturais, emissões e inovações sustentáveis”¹³⁹.

Investimento sustentável ou “Investimento Socialmente Responsável (SRI)”, como modalidade de investimento que integra “questões extra-financeiras nas

¹³⁶ BERGMAN; DECKELBAUM; KARB, *op. cit.*

¹³⁷ INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Guia de Sustentabilidade para as Empresas** / Instituto Brasileiro de Governança Corporativa; Coordenação: Carlos Eduardo Lessa Brandão e Homero Luís Santos. São Paulo, SP: IBGC, 2007. p. 15.

¹³⁸ A S&P Dow Jones Indices define duas categorias de sustentabilidade: investimentos baseados em fatores ESG e investimentos verdes (com baixa emissões de carbono). In: ULRICH, Emily. **Entendendo os investimentos com base em fatores ESG**. Educação e Sustentabilidade. 2016. P. 1. Disponível em: <https://www.spglobal.com/spdji/pt/documents/education/practice-essentials-understanding-esg-investing-por.pdf> Acesso em: 3 jul. 2023.

¹³⁹ SANTOS, Sergio Gouveia; LIMA, Lauro Vinicio de Almeida; FILHO, Paulo Amilton Maia Leite Filho; FRANÇA, Robério Dantas de. **Incentivos Fiscais e a Responsabilidade Social Corporativa das Organizações**. 22^a USP International Conference in Accounting, São Paulo, 2022. P. 16 Disponível em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/22Usplnternational/ArtigosDownload/3702.pdf>. Acesso em: 23 set. 2022.

tomadas de decisões de investimentos, ou seja, levar em conta fatores ambientais, sociais e de governança corporativa”¹⁴⁰.

Em que pese no Brasil, os incentivos tributários nesse campo ainda são pouco variados e sem planejamento aprofundado¹⁴¹, recentemente a Comissão de Valores Imobiliários editou portaria (Portaria de nº 10, de janeiro de 2023) de Política de Finanças Sustentáveis abrangendo expressamente os pilares ESG:

DIRETRIZES NORTEADORAS DA POLÍTICA DE FINANÇAS SUSTENTÁVEIS.

A Política de Finanças Sustentáveis da CVM tem as seguintes diretrizes estratégicas:

Fomentar as finanças sustentáveis no âmbito do mercado de capitais, reconhecendo seu papel fundamental na atração de investimentos e no alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS;

Conforme as especificidades dos setores econômicos, fortalecer a transparência das informações ASG no mercado, de modo a propiciar sua incorporação para a tomada de decisão de investimento, o que contribui para uma formação de preços de ativos mais eficiente e para a proteção do investidor¹⁴². (grifou-se)

Com efeito, no sistema financeiro, além da intensificação no discurso voltado à adoção de melhores práticas empresariais, o ESG (e em especial na dimensão ambiental) também já começa a fazer parte da análise de risco de créditos em bancos (públicos e privados). Segundo o gerente de relações com investidores do Banco do Brasil, Daniel Avez Maria, cerca de 30% do crédito cedido pelo banco é considerado “verde”, ou seja, é voltado para boas práticas ambientais e sociais¹⁴³. Larry Fink, presidente da BlackRock (maior gestora de investimentos do mundo, com US\$ 7

¹⁴⁰ ULRICH, Emily. **Entendendo os investimentos com base em fatores ESG**. Educação e Sustentabilidade. 2016. p. 1. Disponível em: <https://www.spglobal.com/spdji/pt/documents/education/practice-essentials-understanding-esg-investing-por.pdf> Acesso em: 3 jul. 2023.

¹⁴¹ No Brasil os incentivos tributários voltados para as questões ambientais ainda estão predominantemente voltados a energia sustentável, à título exemplificativo refere-se a criação de possibilidade de regime tributário especial, com isenção/redução de alguns impostos e contribuições (IRPJ, CSLL, PIS e Cofins). *In*: PWC. **Incentivos fiscais para energias renováveis na América do Sul**. Relatório da PricewaterhouseCoopers Brasil Ltda, 2021. Disponível em: https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/assessoria-tributaria-societaria/2021/incentivos_fiscais_21.pdf. Acesso em: 07 out. 2022.

¹⁴² COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **Política de Finanças Sustentáveis**. Disponível em: https://conteudo.cvm.gov.br/export/sites/cvm/legislacao/portarias/anexos/PortariaPTE2023_010.pdf Acesso em: 03 jul. 2023.

¹⁴³ BOLZANI, Isabela. **Entenda o que é o ESG e como ele está se tornando um pré-requisito no mercado financeiro**. Folha de São Paulo, São Paulo, 03/08/2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/08/entenda-o-que-e-o-esg-e-como-ele-esta-se-tornando-um-pre-requisito-no-mercado-financieiro.shtml>. Acesso em: 23 set. 2022.

trilhões em ativos), anunciou em sua carta anual ao mercado que deixaria de investir em setores intensivos em carbono, como a indústria de carvão, realocando esses recursos para segmentos mais sustentáveis¹⁴⁴.

Segundo relatório da PwC, até 2025, 57% dos ativos de fundos mútuos da Europa estarão em fundos que consideram critérios ESG, o que representa US\$ 8,9 trilhões¹⁴⁵.

A relevância do pilar “E” é também demonstrada pela interdisciplinaridade do tema e interligação de diferentes organismos e instituições com a causa. Em 2021, o Conselho de Direitos Humanos da ONU reconheceu como direito humano o direito ao meio ambiente limpo, saudável e sustentável¹⁴⁶. Dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, 06 convergem com o pilar “E”, vejamos: ODS 6¹⁴⁷, *Água Potável e Saneamento*; ODS 7, *Energia Limpa Acessível*¹⁴⁸; ODS 12, *Consumo e Produção Responsáveis*¹⁴⁹; ODS 13, *Ação Contra a Mudança Global do Clima*¹⁵⁰; ODS 14, *Vida na Água*¹⁵¹; e ODS 15, *Vida Terrestre*¹⁵².

¹⁴⁴ OLIVEIRA, Isaac de. **BlackRock: Larry Fink volta a reforçar a urgência da agenda ESG**. Estadão, São Paulo, 27/01/2021. Disponível em: <https://investidor.estadao.com.br/investimentos/blackrock-larry-fink-reforca-urgencia-agenda-esg>. Acesso em: 23 set. 2022.

¹⁴⁵ Reprtrak é uma empresa sediada em Boston que publica relatórios sobre a reputação de empresas e lugares, com base em pesquisas com consumidores e cobertura da mídia. Disponível em: <http://www.reprtrak.com/blog/introducing-the-2021-global-reprtrak-100/> Acesso em: 05 jul. 2023.

¹⁴⁶ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Meio ambiente saudável é declarado direito humano por Conselho da ONU**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/150667-meio-ambiente-saudavel-e-declarado-direito-humano-por-conselho-da-onu>. Acesso em: 09 jun. 2023.

¹⁴⁷ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 6. Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todas e todos. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/6> Acesso em: 02 jul. 2023.

¹⁴⁸ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 7. Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todas e todos. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/7> Acesso em: 02 jul. 2023.

¹⁴⁹ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 12. Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/12> Acesso em: 02 jul. 2023.

¹⁵⁰ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 13. Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/13> Acesso em: 02 jul. 2023.

¹⁵¹ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 14. Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/14> Acesso em: 02 jul. 2023.

¹⁵² NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 15. Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda da biodiversidade. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/15> Acesso em: 02 jul. 2023.

O direito constitucional ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado resta implícito, a partir da exegese conjunta dos artigos 225¹⁵³ e 200, VIII¹⁵⁴, da Constituição Federal¹⁵⁵. Assim, como o meio ambiente do trabalho se encontra inserido ao meio ambiente (*lato sensu*), pode-se concluir que “é impossível qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho”¹⁵⁶ – e, portanto, neste caminhar, vislumbrando-se a convergência entre o pilar “E” e as diretrizes ESG com o meio ambiente de trabalho:

O movimento ambiente, social e de governança (ASG) pode trazer instrumentos de governança corporativa e criação de princípios que contribuam para o aprimoramento da gestão de riscos no ambiente laboral¹⁵⁷.

As preocupações com o meio ambiente, a consciência de inviabilidade de manutenção dos meios de produção atuais mediante a utilização desenfreada dos recursos naturais e a ciência de sua finitude, são fios condutores para o desenvolvimento sustentável (doravante em sentido macro, abrangendo também as questões sociais) e a responsabilidade social empresarial nos moldes atualmente concebidos – importantes marcos evolutivos que precedem ao ESG. Para além do protagonismo do pilar ambiental, identifica-se na primeira letra do acrônimo um papel de mola propulsora das dimensões sociais e de governança do ESG.

¹⁵³ Art. 225 CF/88: Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as futuras gerações.

¹⁵⁴ Art. 200 da CF/88: Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:
[...]

VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

¹⁵⁵ SILVA, Ariadna Fernandes; POMPEU, Gina Vidal Marcilio. **Seguro ambiental como instrumento de gestão corporativa do meio ambiente do trabalho baseado nos princípios ESG**. *Revista de Direito Brasileira*. Florianópolis, 2023. p. 219. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/8537/6778> Acesso em: 10 fev. 2024.

¹⁵⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 1998. p. 127.

¹⁵⁷ SILVA, Ariadna Fernandes; POMPEU, Gina Vidal Marcilio. **Seguro ambiental como instrumento de gestão corporativa do meio ambiente do trabalho baseado nos princípios ESG**. *Revista de Direito Brasileira*. Florianópolis, 2023. p. 229. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/8537/6778> Acesso em: 10 fev. 2024.

3.2.2 “S” – Social

O “S” de *Social* (em igual grafia e significado para o português) refere-se à “concepção de que as preocupações sociais não podem ser apartadas do objetivo do negócio da empresa”¹⁵⁸, portanto, o “S” do ESG está intimamente atrelado ao âmbito da responsabilidade social. A abrangência do espectro de atuação no pilar social do ESG compreende a sociedade como um todo, perpassando pelos *stakeholders* internos (acionistas, trabalhadores, diretores, gerentes, gestores proprietários, sócios e etc.) e *stakeholders* externos (fornecedores, clientes, produtores, consumidores, sindicatos e etc.) sob o enfoque da intersubjetividade das relações internas e externas e de organização da empresa¹⁵⁹.

A partir de preocupações e eventos sobre o meio ambiente e padrões insustentáveis de consumo que se alcançou a necessidade de conciliar o desenvolvimento humano, tecnológico e industrial para além do enfoque ambiental, mas também em uma dimensão social¹⁶⁰.

A capilaridade e aprofundamento das discussões relacionadas aos aspectos sociais da empresa e da comunidade se destaca entre os demais pilares do ESG, tendo em vista que as preocupações ambientais são originárias e impulsionadoras dos primeiros movimentos de conscientização e responsabilidade social corporativa (como abordado no início deste capítulo bem como no tópico imediatamente acima, referente ao “*Environmental*”), bem como a governança corporativa igualmente não se reveste de tema novo e mais se aproxima de um instrumento que um instituto – como será melhor abordado no tópico abaixo.

O enfoque social (do ESG), quando direcionado para o ambiente interno da organização, reflete precipuamente em práticas trabalhistas.

Investigar o aspecto social de uma organização significa avaliar a tipologia das relações intersubjetivas e interorganizacionais que ocorrem dentro e fora dela nos termos da teoria da mudança. Este último olha para o resultado do

¹⁵⁸ REDECKER, Ana Cláudia; TRINDADE, Luiza de Medeiros. **Práticas de ESG em Sociedades Anônimas de Capital Aberto: um diálogo entre a função social instituída pela lei nº 6.404/76 e a geração de valor**. RJLB. 2021.p. 89.

¹⁵⁹ BOCHETTI, Leonardo; BOBBIO Emanuele; PRIZIA, Federico; SEMPLICI, Lorenzo. **Indo mais fundo no S de ESG: uma abordagem relacional para a definição de responsabilidade social**. *Sustentabilidade*. 2022. p. 14. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su14159668>. Acesso em: 24 jun. 2023.

¹⁶⁰ NASCIMENTO, Elimar Pinheiro do. **Trajatória da sustentabilidade: do ambiental ao social, do social ao econômico**. *Estudos Avançados*. v. 26, n. 74, 2012. p. 51-52.

investimento naqueles aspectos que melhoram tais relações através da implementação de ações específicas, capazes de aumentar o bem-estar multidimensional dos trabalhadores (resultado interno do S), desenvolvimento local sustentável (resultado externo do S), gerando uma mudança em termos de crescimento da lealdade, confiança, ação complementar a reciprocidade para com a empresa tanto por parte dos trabalhadores (resultado interno do S) quanto da comunidade (resultado externo do S). Esses resultados, por sua vez, impactam positivamente o desempenho econômico-financeiro da empresa (impacto do S)¹⁶¹.

E, neste contexto, de intrínseca correlação do fator social do ESG com práticas trabalhistas, a empresa que se preocupa com o aspecto social deve, inicialmente, voltar seu olhar para dentro, para o âmbito interno da organização, visando garantir internamente a observância de direitos trabalhistas, bem como adequadas condições de trabalho.

A dimensão social do ESG apresenta-se como a menos tangível e de maior dificuldade de mensuração, quando em comparativo com os pilares ambientais e de governança. A complexidade do fator social revela-se pela sua abrangência, uma vez que, apesar de primordial a abordagem interna, a preocupação social transcende a efetivação de direitos trabalhistas e se orienta pela promoção de bem-estar e justiça social¹⁶².

Dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, 08 deles convergem com o pilar “S” e um deles é específico às relações de trabalho (ODS nº 8). Vejamos: ODS nº 1 *Erradicação da Pobreza*¹⁶³, ODS nº 3 *Saúde e Bem-Estar*;¹⁶⁴ ODS nº 4 *Educação de Qualidade*¹⁶⁵; ODS nº 5 *Igualdade de*

¹⁶¹ BOCHETTI; BOBBIO; PRIZIA; SEMPLICI, *op. cit.*, p. 14.

¹⁶² GUERRA FILHO, Willis Santiago; TURQUETI, Daniele de Mattos Carreira; LIMA, Marcus Vinicius Rodrigues. **A responsabilidade social pelo enfrentamento de demandas sociais: a assimilação empresarial do conceito e a nova onda ESG**. Revista Jurídica Unicuritiba. Curitiba, 2021. p. 667.

¹⁶³ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 1. Erradicar a pobreza em todas as formas e em todos os lugares. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/1> Acesso em: 10 jul. 2023.

¹⁶⁴ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 3. Garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos, em todas as idades. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/3> Acesso em: 10 jul. 2023.

¹⁶⁵ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 4. Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/4> Acesso em: 10 jul. 2023.

Gênero¹⁶⁶; ODS nº 8 *Trabalho Decente e Crescimento Econômico*¹⁶⁷; ODS nº 10 *Redução de Desigualdades*¹⁶⁸; ODS nº 16 *Paz, Justiça e Instituições Eficazes*¹⁶⁹; ODS nº 17 *Parcerias e Meios de Implementação*¹⁷⁰.

Dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável a serem alcançados, destacamos o ODS de nº 8: “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”. Ainda, dentre as metas especificamente previstas no ODS nº 8, destacamos a meta de nº 8.8:

Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.

O ODS nº 8 refere-se tanto a *emprego* quanto a *trabalho*, referindo-se à “*emprego pleno*” e “*trabalho decente*”, tornando passível a interpretação de que a *plenitude* almejada se refere, sobretudo, à relação de emprego¹⁷¹.

A temática trabalho ou o desenvolvimento econômico relacionado ao trabalho não constava como objetivo expressamente previsto nos ODM (Objetivos de Desenvolvimento do Milênio – agenda que antecedeu a vigente Agenda 2030 da ONU e seus respectivos ODS). A tônica de enfoque e proteção aos direitos trabalhistas e

¹⁶⁶ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5> Acesso em: 10 jul. 2023.

¹⁶⁶ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 8. Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8> Acesso em: 10 jul. 2023.

¹⁶⁷ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 10. Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10> Acesso em: 10 jul. 2023.

¹⁶⁸ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/16> Acesso em: 10 jul. 2023.

¹⁶⁹ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 17. Reforçar os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/17> Acesso em: 10 jul. 2023.

¹⁷⁰ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 17. Reforçar os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/17> Acesso em: 10 jul. 2023.

¹⁷¹ OSELAME, Carolina; STÜRMER, Gilberto. **O emprego pleno como ODS da agenda 2030 da ONU e a proteção constitucional da relação de emprego em face da despedida arbitrária: autorregulação em prol do emprego pleno**. Revista da Academia Sul-Riograndense de Direito do Trabalho, Ano 4, n. 4 (2022) – Porto Alegre: HS Editora, 2022. p. 31.

emprego pleno e decente é própria dos ODS e decorrente de maior engajamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no acompanhamento dos ODS que, superam a meta centrada no combate à pobreza dos Objetivos que lhe antecederam, para vincular o desenvolvimento econômico (como via de erradicação da pobreza) ao emprego e trabalho¹⁷² – *pleno e decente*¹⁷³.

Quanto a implementação do ODS nº 8 por meio do ESG, oportuna transcrição de Wilson Engelmann e Hérica Paes, que advogam por esta possibilidade destacando a cadeia de valor intrínseca à atividade empresarial:

É especificamente em relação ao aspecto social que o ESG se mostra eficiente para o cumprimento do ODS nº 8, da Agenda 2030. A atividade empresarial por si só é responsável pela geração de toda uma cadeia de valor em torno dela e que a sustenta, retornando com riqueza, desenvolvimento e oportunidade à sociedade, valores gerados todos em função do seu funcionamento¹⁷⁴.

Constata-se, assim, que o trabalho digno, o emprego pleno, a proteção aos direitos trabalhistas e ao ambiente de trabalho, sempre presentes em ideários de políticas públicas e legislativas, doravante ganham novo (ou ainda mais) destaque, enquanto alçados também pela ONU, como aspectos centrais para políticas de crescimento e desenvolvimento sustentáveis e inclusivos.

Com enfoque nas relações de trabalho, abarcadas no fator social do ESG, tem-se que as questões que se enquadram nessa dimensão do ideário perpassam pelo cumprimento dos direitos trabalhistas legalmente previstos e ultrapassam o *standard* normativo para outras necessidades sociais atreladas às relações de trabalho, tais como, diversidade de gênero, de raça e de orientação sexual, saúde e segurança no local de trabalho (aqui abarcado o conceito de saúde física e psíquica e o local de trabalho como abrangendo o *home office* e *anywhere office*), igualdade de remuneração, equidade no acesso ao mercado de trabalho, observância dos direitos humanos e trabalhistas em toda a cadeia de fornecedores, entre outras tantas

¹⁷² GALHERA, Katiúscia Moreno; HERNANDEZ, Matheus de Carvalho. ODS 8 “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. In: MENEZES, Henrique Zeferino (Org). **Os objetivos de desenvolvimento sustentável e as relações internacionais**. João Pessoa: Editora UFPB, 2019. p. 158-159.

¹⁷³ OSELAME; STÜRMER, *op. cit.*, p. 31.

¹⁷⁴ 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, 2021. p. 127

possíveis (e, por vezes, mutáveis) demandas sociais inseridas no contexto das relações de trabalho.

Identifica-se, face a abrangência do pilar social do ESG, que a proposta de efetividade do ideário, sob o enfoque das práticas trabalhistas, se comunica com diversas demandas e necessidades sociais de difícil alcance legal. Ao que é proposto no presente estudo, vislumbra-se como possibilidade de efetivação de tais direitos a utilização de instrumentos de (auto)regulação mais aproximados das partes interessadas, tais como os regulamentos de empresa e os instrumentos normativos (acordos e convenções coletivas de trabalho).

3.2.3 “G” – *Governance* (governança)

O “G”, de *Governance* (como sendo governança, em tradução literal para o português), diz respeito aos instrumentos de gestão adotados para um maior impacto social e ambiental positivo. Para além do mero cumprimento de regras (formais e informais), a governança corporativa configura-se como uma cultura corporativa refletida em gestão, que impacta todos os *stakeholders*¹⁷⁵.

No aspecto, oportuno o conceito de governança corporativa, segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa:

Governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgão de fiscalização e controle e demais partes interessadas¹⁷⁶.

A governança corporativa, enquanto ideário que antecede a governança inserida no acrônimo ESG¹⁷⁷, em síntese reflete-se na “ideia de gestão, proba e

¹⁷⁵ REDECKER; TRINDADE, *op. cit.*, p. 89.

¹⁷⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa> Acesso em: 24 jun. 2023.

¹⁷⁷ Em face da predominância de pulverização ou grande dispersão do controle acionário, Estados Unidos e Inglaterra foram pioneiros na discussão da Governança Corporativa. Na década de 80, quando companhias americanas protagonizaram diversos escândalos, investidores de grande capital das empresas, lideraram movimentos de governança corporativa. No Reino Unido, com estrutura de capital muito semelhante à das companhias americanas, após a deflagração de diversos escândalos, a própria Bolsa de Valores londrina (London Stock Exchange) tomou a iniciativa de formar um comitê para implementar práticas de governança corporativa no mercado local. *In*: RIBEIRO, Milton Nassau. **O “G”do ESG e Seus Aprendizados Históricos**. p. 8 – 9. Disponível em: <https://miltonnassau.com.br/wp-content/uploads/2023/01/milton-nassau-inicio-o-g-do-esg.pdf> Acesso em: 25 jun. 2023.

transparente, e ao respeito aos interessados na companhia, inclusive os acionistas minoritários”¹⁷⁸.

As origens da governança corporativa remontam à dicotomia entre a propriedade e a gestão, decorrente da diluição do capital, dissolução do controle e dispersão de proprietários (ou acionistas)¹⁷⁹ – seguida de conflitos gerenciais. Tais conflitos gerenciais são diagnosticados, por Michael C. Jensen e William H. Meckling¹⁸⁰ em 1976, como “Teoria da Firma” ou “Teoria do Agente-Principal”, ocorrendo quando o sócio (principal) contrata outra pessoa (agente) para que administre a empresa em seu lugar e o contratado atua em benefício próprio e em detrimento dos interesses da empresa:

De acordo com a teoria desenvolvida, os executivos e conselheiros contratados pelos acionistas tenderiam a agir de forma a maximizar seus próprios benefícios (maiores salários, maior estabilidade no emprego, mais poder, etc.), agindo em interesse próprio e não segundo os interesses da empresa, de todos os acionistas e demais partes interessadas (stakeholders). Para minimizar o problema, os autores sugeriram que as empresas e seus acionistas deveriam adotar uma série de medidas para alinhar interesses dos envolvidos, objetivando, acima de tudo, o sucesso da empresa. Para tanto, foram propostas medidas que incluíam práticas de monitoramento, controle e ampla divulgação de informações. A este conjunto de práticas convencionou-se chamar de governança corporativa¹⁸¹.

Como forma de controlar a tensão e problemas advindos da separação de poder e de interesses entre o “agente” e “principal” emerge a governança corporativa, como sendo “a junção de várias regras de direção e controle ao qual é submetida uma determinada organização empresarial”¹⁸².

¹⁷⁸ RIBEIRO, Milton Nassau. **O “G”do ESG e Seus Aprendizados Históricos**. p. 3. Disponível em: <https://miltonnassau.com.br/wp-content/uploads/2023/01/milton-nassau-inicio-o-g-do-esq.pdf> Acesso em: 25 jun. 2023.

¹⁷⁹ GIACOMELLI, Giancarlo, et. al. **Governança Corporativa**. Porto Alegre: Sagah. 2017. p. 17.

¹⁸⁰ Artigo publicado no Journal of Financial Economics, intitulado “Teoria da agência: comportamento gerencial, custos de agência e estrutura de propriedade”, que aborda a tensão entre “separação e controle”, entre “agente e principal”. In: JENSEN, Michael; MECKLING, William. **A theory of the firm: governance, residual, claims and organizational forms**. Harvard University Press, December 2000. Journal of Financial Economics (JFE), Vol. 3, nº 4, 1976. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=94043. Acesso em: 04 jul. 2023.

¹⁸¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa> Acesso em: 04 jul. 2023.

¹⁸² FILHO FONTES, Joaquim; PICOLIN, Lidice Meireles. **Governança corporativa em empresas estatais: avanços, propostas e limitações**. Revista de Administração Pública (RAP), Rio de Janeiro. 2008. p. 1164. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122008000600007&script=sci_abstract&lng=pt Acesso em: 04 jul. 2023.

O transplante da governança corporativa para o ESG direciona este conceito para o enfoque de uma gestão socialmente responsável e ambientalmente sustentável – bem como destinada não apenas ao espectro interno da empresa, mas também para a sociedade como um todo.

A sistematização da governança corporativa reflete-se nas chamadas “boas práticas de governança”, que se convertem em princípios básicos e recomendações, de modo a facilitar o acesso e a qualidade da gestão da organização¹⁸³. Nesse sentido, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa elenca quatro práticas que caracterizam os mais relevantes princípios da governança corporativa, como sendo “transparência”, “equidade”, “prestação de contas” e “responsabilidade corporativa”:

Transparência – Consiste no desejo de disponibilizar para as partes interessadas as informações que sejam de seu interesse e não apenas aquelas impostas por disposições de leis ou regulamentos. Não devem restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os demais fatores (inclusive intangíveis) que norteiam a ação gerencial e que conduzem à preservação e à otimização do valor da organização;

Equidade – Caracteriza-se pelo tratamento justo e isonômico de todos os sócios e demais partes interessadas (*stakeholders*), levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas;

Prestação de contas (*accountability*) – Os agentes de governança devem prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões e atuando com diligência e responsabilidade no âmbito dos seus papéis;

Responsabilidade corporativa – Os agentes de governança devem zelar pela viabilidade econômico-financeira das organizações, reduzir as externalidades negativas de seus negócios e suas operações e aumentar as positivas, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, ambiental, reputacional, etc.) no curto, médio e longo prazos¹⁸⁴.

A *transparência* reveste-se na intenção de que a empresa assegure o acesso às informações da organização (para além das referências econômico-financeiras) a todas as partes interessadas, a cada um dos seus *stakeholders*. A *equidade* caracteriza-se pelo tratamento igualitário e isonômico para todos os *stakeholders*. O princípio da *prestação de contas* (derivado da palavra inglesa *accountability* que advém de “*accountable for*”, ou seja, “responsável por”) invoca a responsabilização dos agentes e sugere a realização de prestação de contas de sua atuação. Por fim, a

¹⁸³ INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa> . Acesso em: 24 jun. 2023.

¹⁸⁴ *Ibid.*

responsabilidade corporativa preconiza que os agentes devem se responsabilizar pelos atos da organização e pela sua relação com clientes, trabalhadores e com a comunidade em geral.

Dentre as tensões organizacionais que inspiram a governança, identifica-se a assimetria informacional como destacado ponto de tensão entre agente; principal; e *stakeholders* – ratificada sua importância em face do *princípio da transparência*. As partes envolvidas (e não necessariamente envolvidas, mas em especial as partes interessadas) não possuem acesso à integralidade das informações e motivações para determinadas tomadas de decisão¹⁸⁵. O viés de equilíbrio informacional, transparência e adequação da atividade empresarial, coloca a governança corporativa em zona de confluência com o *compliance* (e vice-versa). No aspecto, oportuno mencionar que a zona de confluência entre o *compliance* e a Governança – insculpida no acrônimo ESG – não mescla o ideário ESG ao *compliance*, ao passo que o ESG se volta para a integração das questões ambientais, sociais e de governança corporativa nas decisões de investimento e gestão empresarial, enquanto o *compliance* visa garantir que a empresa esteja em conformidade (*to comply*) com a normatividade (legal, regulamentar e etc.) que lhe alcança.

A governança corporativa é considerada pelos executivos como o fator de ESG mais relevante para as organizações¹⁸⁶. Compreende-se o destaque atribuído, ao passo que, sob a ótica de que um sistema de governança eficiente propiciará um elevado nível de análise e debate dos temas estratégicos empresariais, inclusive de ESG, fazem da governança tanto meio, quanto fim. Forma e conteúdo¹⁸⁷.

O pilar da governança também se encontra refletido nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, relacionando-se especialmente com o ODS nº 9, *Indústria, Inovação e Infraestrutura*¹⁸⁸ e com o ODS nº 16, *Paz, Justiça e Instituições Eficazes*¹⁸⁹.

¹⁸⁵ GOMES, Rafael de Paula; MORAES, Luiz Cláudio. **Responsabilidade fiscal dos administradores e seus impactos na governança corporativa**. Revista Múltipla. 2010. p. 121. Disponível em: https://upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista_multipla29.pdf. Acesso em: 04 jul. 2023.

¹⁸⁶ RIBEIRO, *op cit.*, p. 15.

¹⁸⁷ *Ibid.*

¹⁸⁸ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 9. Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todas e todos. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/9> Acesso em: 04 jul. 2023.

¹⁸⁹ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Objetivo 16. Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todas e todos. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/16> Acesso em: 04 jul. 2023.

A concretização de ações empresariais pautadas pelo desenvolvimento sustentável e pela responsabilidade social, desde o processo de ideação até a tomada de decisão, invariavelmente perpassa pelo bom emprego da governança corporativa. Assim, tem-se que, as matrizes de direcionamento balizadas pela governança aparentam revestir-se no elo de ligação das três letras do ESG.

3.3 Métricas ESG

Em atenção à lógica muito presente na administração, de que aquilo que não é medido não pode ser gerenciado¹⁹⁰, a materialização das práticas ESG é balizada por métricas quanto a pontuação (*score*) das empresas avaliadas nos critérios *ambientais*, *sociais* e de *governança* – aspectos considerados por investidores e, em crescente consideração, face à expressividade dos investimentos sustentáveis e da pauta ESG.

Face a dificuldade de aferição quanto a concretização empresarial dos critérios de sustentabilidade, governança e responsabilidade social (pilares ESG), a maioria dos investidores – e da sociedade em geral – não conseguem, por conta própria, apurar efetivação de tais critérios¹⁹¹. Com a intenção de reduzir a assimetria de informação entre empresas e agentes de mercado, foram criadas métricas ESG¹⁹² utilizadas por agências de classificação para avaliação da compatibilidade prática do ideário ESG no organismo da empresa analisada.

Ainda não há uma universalidade quanto aos critérios de pontuação ESG, contudo, identifica-se uma convergência quanto à repetição de *scores* para as dimensões ambientais, sociais e de governança, como sendo, o “uso de recursos naturais”, “direitos humanos e trabalhistas” e “gestão e *compliance*”¹⁹³, respectivamente.

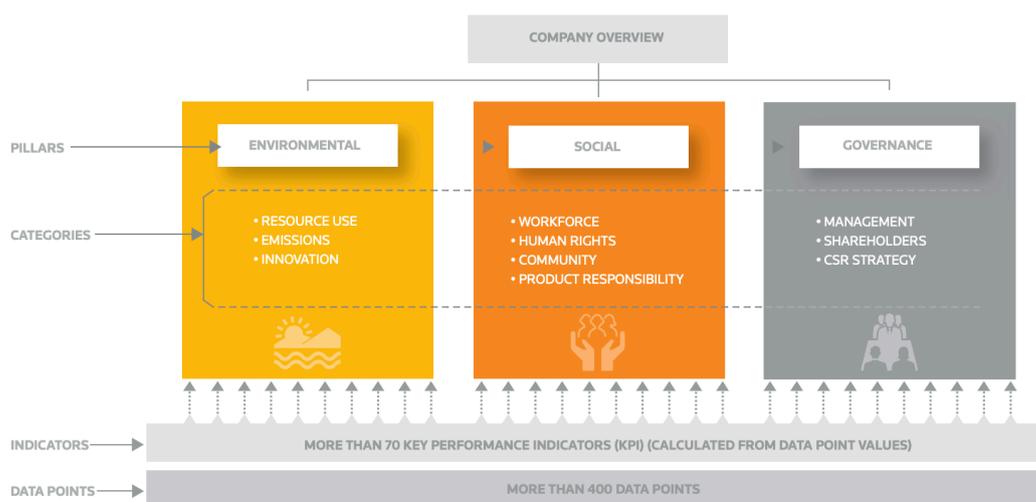
¹⁹⁰ “Se você não pode medir, você não pode gerenciar”, frase do administrador Peter Drucker. *In*: DRUCKER, Peter. **Prática da Administração de Empresas**. Pioneira: São Paulo, 1998.

¹⁹¹ DREMPETIC, Samuel; KLEN, Christian; ZWERGEL, Bernhard. **The influence of firm size on the ESG score: Corporate sustainability ratings under review**. 2020. p. 338. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-019-04164-1> Acesso em: 8 jul. 2023.

¹⁹² MARTININGO FILHO, Antonio; LIMA, Agatha Kovalek; PEREIRA, Vinicius Santos; BOTELHO, Ducineli Régis. **Principais Divergências nas Métricas ESG e seus Impactos nos Ratings dos Bancos Brasileiros**. 2022. p. 2. Disponível em: https://anpcont.org.br/wp-content/uploads/2023/02/ID_21.pdf Acesso em: 7 jul. 2023.

¹⁹³ Ratificando a repetição de *scores* referida, a ANBIMA (Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiros e de Capital) destaca o *uso de recursos naturais, relações de trabalho e direitos humanos, ética e transparência*, como questões de análise que podem ser consideradas nos fatores, ambiental, social e governança. *In*: **GUIA ASG: incorporação dos aspectos ASG nas análises de investimento**. 2020. p. 7. Disponível em:

A título exemplificativo, a imagem abaixo ilustra scores de avaliação de uma agência qualificadora, alicerçados quanto a dimensão ambiental em: (i) uso de recursos; (ii) emissões; e (iii) inovação. Quanto ao pilar social: (i) trabalhadores; (ii) direitos humanos; (iii) comunidade; e (iv) responsabilidade do produto. E, por fim, quanto ao pilar de governança: (i) gestão; (ii) acionistas e; (iii) estratégias de responsabilidade social empresarial:



Fonte: **Thomson Reuters ESG Scores**. Disponível em: https://www.esade.edu/itemsweb/biblioteca/bbdd/inbdd/archivos/Thomson_Reuters_ESG_Scores.pdf Acesso em: 8 jul. 2023.

Abaixo as medidas e pesos utilizados para pontuação, pela mesma empresa avaliadora:

| Pillar | Category | Indicators in Scoring | Weights |
|---------------|------------------------|-----------------------|---------|
| Environmental | Resource Use | 20 | 11% |
| | Emissions | 22 | 12% |
| | Innovation | 19 | 11% |
| Social | Workforce | 29 | 16% |
| | Human Rights | 8 | 4.50% |
| | Community | 14 | 8% |
| | Product Responsibility | 12 | 7% |
| Governance | Management | 34 | 19% |
| | Shareholders | 12 | 7% |
| | CSR Strategy | 8 | 4.50% |
| TOTAL | | 178 | 100% |

Fonte: **Thomson Reuters ESG Scores**. Disponível em: https://www.esade.edu/itemsweb/biblioteca/bbdd/inbdd/archivos/Thomson_Reuters_ESG_Scores.pdf Acesso em: 8 jul. 2023.

As classificações de sustentabilidade são principalmente “avaliações não solicitadas” (“*ratings* não solicitados”) ou “avaliações cooperativas” (“*ratings* cooperativos”), a primeira como sendo quando a empresa não solicita a avaliação e não paga pela avaliação ESG, enquanto na segunda a empresa apoia o avaliador com informações (por exemplo, preenchendo um questionário¹⁹⁴). A informação é crucial para avaliar a sustentabilidade de uma empresa, de forma que a fonte da informação (a empresa ou agência de avaliação) deve ser transparente e fidedigna. Um importante diferencial das *avaliações não solicitadas* é que, por não decorrem de solicitação da empresa, mas sim de um terceiro (investidor), há uma relevante independência entre o sujeito do *rating* (avaliador) e o objeto do *rating* (empresa)¹⁹⁵.

Há diversas críticas quanto ao ranqueamento e as métricas ESG, as principais trazem a perspectiva de que as maiores empresas (como sendo àquelas com mais recursos) têm maior facilidade para elaboração de relatórios e divulgação de dados ESG – de forma que o fornecimento de mais informações pelas empresas (maiores e com mais recursos) acarretaria em melhor ranqueamento destas empresas por determinadas agências avaliadoras¹⁹⁶.

¹⁹⁴ DREMPETIC; KLEN; ZWERGEL, *op cit.*, p. 337.

¹⁹⁵ *Ibid.*

¹⁹⁶ *Ibid.*, p. 338. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-019-04164-1> Acesso em: 8 jul. 2023. p. 338. O mesmo artigo, que traz importante análise e crítica quanto à forma de pontuação ESG, assim refere: “empresas maiores costumam usar mais recursos para fornecer dados ESG e, conseqüentemente, empresas maiores também fornecem mais dados para o banco de dados ESG das agências de classificação”.

Em sequência a tal crítica, identifica-se a possibilidade de distorção dos critérios ESG para empresas maiores. Neste viés, alguns setores de negócios considerados como antiéticos pela maioria dos investidores (tais como tabaco, armas, jogos de azar, energia nuclear e etc.¹⁹⁷) poderão estar mais bem ranqueados do que empresas eventualmente menores e efetivamente mais sustentáveis, dada a viabilidade e facilidade de fornecimento de dados e relatórios das empresas maiores¹⁹⁸.

As agências avaliadoras e os respectivos *ratings* ESG, possuem principal objetivo e razão de ser na orientação e/ou reorientação de fluxos financeiros e de investimentos, como norte para determinados investidores a partir da aferição do nível de aderência de uma empresa às práticas ambientais, sociais e de governança. A efetivação de tal ideário, contudo, transcende qualquer ranqueamento, passível de revestir-se em verdadeira cultura corporativa efetivadora de direitos sociais almejados.

3.4 Vulgarização do ESG: *greenwashing*, *socialwashing* e outros falsos discursos mercadológicos

Greenwashing, aglutinação do inglês *green*, que significa verde, e *washing*, que significa lavando, em tradução literal “lavagem verde” ou “maquiagem verde”, pode ser conceituado como “termo que remete às condutas empresariais de falso marketing e que induzem o consumidor a erro”¹⁹⁹ ou “intersecção de dois comportamentos empresariais: baixo desempenho ambiental e comunicação positiva sobre o desempenho ambiental”²⁰⁰, ou, ainda, “prática de promoção de programas ecologicamente corretos para desviar a atenção das atividades prejudiciais ao meio ambiente ou menos saudáveis de uma organização”²⁰¹.

Frente a um mercado de vasta concorrência e de grande diversidade de produtos e serviços similares, as empresas têm procurado alternativas de diferenciação de mercado. Sabedoras de que o comportamento do consumidor, antes

¹⁹⁷ *Ibid.*, p. 334.

¹⁹⁸ *Ibid.*, p. 335.

¹⁹⁹ PAVIANI, Gabriela Amorim. **Greenwashing: o falso marketing e a responsabilidade civil em relação ao consumidor**. Rev. de Direito e Sustentabilidade: Goiânia. 2019. p. 93.

²⁰⁰ DALMAS, Magali; BURBANO, Vanessa Cuerel. **Os impulsionadores do Greenwashing**. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1525/cmr.2011.54.1.64>. Acesso em: 10 mai 2023.

²⁰¹ PAVIANI, *op. cit.*, p. 105.

baseado apenas em preço e qualidade dos produtos, hoje valoriza também as questões sociais e ambientais, as empresas captaram que a imagem do negócio é, atualmente, um importante fator de competitividade²⁰².

O *consumidor consciente*, como sendo aquele que “encontra-se dividido entre os impulsos consumistas e o impacto negativo que seu comportamento de consumo pode ter sobre a sociedade e o planeta”²⁰³, pode ser definido como “aqueles que buscam conscientemente produzir, através do seu comportamento de consumo, um efeito nulo ou favorável sobre o meio ambiente e à sociedade como um todo”²⁰⁴. No aspecto, importante definição do Ministério do Meio Ambiente sobre o consumo consciente:

O consumo consciente é o conceito mais amplo e simples de aplicar no dia a dia: basta estar atento à forma de como consumimos [...] e às nossas escolhas de compra – privilegiando produtos e empresas responsáveis. A partir do consumo consciente, a sociedade envia um recado ao setor produtivo de que quer que lhe sejam ofertados produtos e serviços que tragam impactos positivos ou reduzam significativamente os impactos negativos no acumulado do consumo de todos os cidadãos²⁰⁵.

Neste viés, a associação de uma empresa ou marca a uma questão social relevante (ambiental ou social, por exemplo) atualmente é critério de escolha de consumo e, conseqüentemente, possui melhor valor de mercado as empresas que adotam práticas socialmente responsáveis e/ou ambientalmente sustentáveis. As empresas que agregam o desenvolvimento sustentável (em sentido macro, para além do ambiental, mas abrangendo uma governança socialmente responsável – pilares ESG) obtém “melhora da imagem da marca, aumento do valor de marca, conquista de novos públicos e fidelização de clientes”²⁰⁶.

O *greenwashing* entra a partir do conhecimento dessa oportunidade de mercado, contudo, mediante manipulação do consumidor com inverdades e assertivas

²⁰² BERLATO, Larissa Fontoura; SAUSSEN, Fabiane; GOMEZ, Luiz Salomão Ribas. **A Sustentabilidade Empresarial Como Vantagem Competitiva em Branding**. DaPesquisa. Florianópolis. 2016. p. 33-34.

²⁰³ *Ibid.*, p. 33.

²⁰⁴ LAGES, Natália; NETO VARGAS, Alcívio. **Mensurando a consciência ecológica do consumidor: um estudo realizado na cidade de Porto Alegre**. 2017. p. 02. Disponível em: <https://silo.tips/download/mensurando-a-consciencia-ecologica-do-consumidor-um-estudo-realizado-na-cidade-d> Acesso em: 21 jun 2023.

²⁰⁵ MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. **O que é consumo sustentável**. Disponível em: www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/producao-e-consumo-sustentavel/conceitos/consumo-sustentavel.html Acesso em: 1 jul 2023.

²⁰⁶ BERLATO, *op. cit.*, p. 31.

meramente retóricas, em desalinho entre o discurso socialmente responsável e a prática do negócio e/ou do produto e/ou do serviço.

Muitas são as definições para a expressão *greenwashing*, mas há aparente unanimidade nos conceitos, quanto a confluência do termo para a prática de falso marketing sustentável e/ou uma divulgação seletiva.

Para que uma empresa seja considerada “verde” é necessário alinhamento de todos os pilares de marketing com todas as práticas ambientais da organização, e não apenas uma adequação parcial que é dirigida ao mercado²⁰⁷.

A expressão ganhou maior notoriedade a partir do destaque do ESG, contudo, o termo *greenwashing* antecede o ideário de preocupações ambientais, sociais e de governança. Alguns registros apontam a aparição do termo à Jay Westerveld, em 1986, quando o ativista associou à prática ao fato de os hotéis solicitarem aos hóspedes, “por questões ambientais”, a reutilização das toalhas – sem que o hotel, em si, tomasse qualquer medida significativa para redução de seus próprios impactos ambientais²⁰⁸.

Constata-se que o *greenwashing* vale-se do *marketing social*²⁰⁹, sob o enfoque especial das questões ambientais, como desleal meio de convencimento do consumidor.

Sob a perspectiva social, os falsos discursos mercadológicos são chamados de *socialwashing*, *CSR-Washing* (*Corporate Social Responsibility Washing*) ou *bluwashing*²¹⁰ (lavagem azul, em referência a cor azul presente na bandeira das nações unidas). *Socialwashing*, em tradução livre “lavagem social” ou “maquiagem social”, ocorre quando uma empresa ou organização faz afirmações enganosas sobre

²⁰⁷ ANDREOLI, Tais Pasquotto; BATISTA, Leonardo. **Possíveis Ações Regulatórias do Greenwashing e suas Diferentes Influências na Avaliação de Marca e no Julgamento dos Consumidores**. Revista Brasileira de Marketing, v. 19, n. 1. 2020. p. 29.

²⁰⁸ Neste sentido, ratificando a afirmação de surgimento da expressão à Jay Westerveld: PEARSON, Jason. **Are we doing the right thing**. Journal of Corporate Citizenship. 2010, p. 37-40; e, em outra fonte, DE FREITAS NETTO, Sebastião Vieira et al. **Concepts and forms of greenwashing: A systematic review**. Environmental Sciences Europe, v. 32, n. 1. 2020, p. 1-12. Disponível em: <https://enveurope.springeropen.com/articles/10.1186/s12302-020-0300-3> Acesso em: 14 maio 2023.

²⁰⁹ *Marketing Social*: “Enquanto técnica de propaganda para diferenciar um produto e/ou serviço no mercado do consumidor, valendo-se de questões ambientais e/ou sociais” In: PRINGLE, Hamish; THOMPSON, Marjorie. **Marketing social – marketing para causas sociais e a construção das marcas**. 1. Ed. São Paulo: Majron Books, 2000.

²¹⁰ ANDREOLI, Tais; NOGUEIRA, Ana Carolina Vieira. **Falsos Discursos Mercadológicos: Greenwashing x Bluwashing**. 2021. p. 72. Disponível em: <https://doi.org/10.12712/rpca.v15i1.49398> Acesso em 1 jul. 2023.

a responsabilidade social de seus produtos ou serviços²¹¹, ou seja, quando a empresa se denomina socialmente responsável, mas na realidade não atua de maneira correspondente.

Atualmente há outras designações de “*washings*”, direcionadas para demandas sociais específicas, mas, adota-se perspectiva que estariam abarcadas ao *socialwashing* ou ao *greenwashing*, como, por exemplo, “*rainbow washing*” ou “*pinkwashing*” relacionado às causas LGBTQIA+ e “*carbonwashing*” ou “*climatewashing*”, como associados ao falso combate de emissão de carbono e as mudanças climáticas.

Oportuno ressaltar que, no ordenamento jurídico brasileiro, há vedação expressa à propaganda enganosa, bem como previsão do direito à informação clara e correta (como sendo um direito básico do consumidor), no Código de Defesa do Consumidor:

Art. 37 – É proibida toda publicidade enganosa ou abusiva.

§1º É enganosa qualquer modalidade de informação ou comunicação de caráter publicitário, inteira ou parcialmente falsa, ou, por qualquer outro modo, mesmo que por omissão, capaz de induzir em erro o consumidor a respeito da natureza, características, qualidade, quantidade, propriedades, origem, preço e quaisquer outros produtos e serviços.

Art. 6º São direitos básicos do consumidor:

[...]

III – A informação, adequada e clara sobre os diferentes produtos e serviços, com especificação correta de quantidade, características, composição, qualidade, tributos incidentes, preço, bem como sobre os riscos que apresentem.

Como triste reverso de um ideário de práticas importantes e positivas como é o ESG, o *greenwashing* (e afins) apresenta-se enquanto, praticamente, uma figura adjacente (ao ESG) e maquiavélica de mercado. Tamanha a incidência de falsos discursos mercadológicos (talvez em igual ou maior proporção que as próprias e efetivas práticas ESG) faz com que muitas iniciativas de perfectibilização das práticas ESG já nasçam manchadas ou acompanhadas de advertências quanto as possíveis deturpações retóricas. Neste sentido, destaca-se a aqui já mencionada portaria da Comissão de Valores Mobiliários, quanto a Política de Finanças Sustentáveis que, ao

²¹¹ *Ibid.*

mesmo passo que expressamente prevê a adoção de práticas ESG, igualmente adverte quanto ao *greenwashing*²¹².

Os consumidores (e também os investidores e a sociedade como um todo) estão cada vez mais informados e levando em consideração os impactos socioambientais do produto ou serviço a ser consumido (ou a ser investido), de modo que as empresas que integram o desenvolvimento sustentável e socialmente responsável às suas estratégias, obtêm vantagens de mercado, como melhora da imagem da marca, aumento de valor de mercado, fidelização de clientes e conquistas de novos²¹³.

A incorporação da responsabilidade social por parte das empresas está muito atrelada ao poder da sociedade civil, que, impulsionada pelo impacto da tecnologia robustece o engajamento e cobrança de suas pautas prioritárias, em uma espécie de “auditoria social”.

Aliar propósitos sociais com a eficiência do segundo setor pode ser um importante caminho na busca de melhora social, que não pode (ou não deve) ser corrompido com práticas reversas como o *greenwashing* e o *socialwashing*.

²¹² Portaria CVM nº 10 de janeiro de 2023. 1. DIRETRIZES NORTEADORES DA POLÍTICA DE FINANÇAS SUSTENTÁVEIS.

[...]

1.4 Direcionar ações de supervisão que busquem coibir o “greenwashing” no âmbito do mercado imobiliário. Disponível em: https://conteudo.cvm.gov.br/legislacao/portarias/portaria2023_010.html
Acesso em: 04 jul. 2023

²¹³ BERLATO, *op. cit.*, p. 31.

4 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, REGULAMENTOS DE EMPRESA E ESG NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Neste derradeiro capítulo pretende-se verticalizar a análise das negociações coletivas, com enfoque para a autonomia negocial coletiva constitucionalmente assegurada, confrontando tal independência com o exame de possíveis desvirtuamentos negativos e frequentemente associados ao incentivo da negociação coletiva na seara laboral, tais como a flexibilização e a desregulamentação.

Passo seguinte, é aprofundado o estudo dos Regulamentos de Empresa e sua utilização no âmbito laboral, sob enfoque de análise da correlação com o poder diretivo do empregador. Ao final do capítulo, aborda-se a utilização da autorregulação como sendo instrumento passível de qualificação das relações de trabalho e emprego, dada a sua compatibilidade com o Direito do Trabalho que permite a incidência de poder normativo elaborado pelos atores laborais – mas, demarcado pelas arraias estatais e devidamente resguardado o núcleo essencial do Direito do Trabalho e a proteção envolta no valor social do trabalho.

4.1 Negociações coletivas

Quando se busca definir negociação coletiva de trabalho vislumbra-se uma etapa inicial, a de negociação, como causa ou processo, seguida de uma segunda etapa, ou consequência, como sendo o complexo de normas oriundo do processo de negociação²¹⁴.

Mauricio Godinho Delgado destaca que “a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva”²¹⁵.

Luciano Martinez refere que a negociação coletiva é “um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em conflito ou seus representantes,

²¹⁴ AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 131.

²¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 1454.

mediante uma série de contemporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos”²¹⁶.

Para Brito Filho, negociação coletiva é “o processo de entendimento entre empregados e empregadores visando à harmonização de interesses antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho”²¹⁷.

No plano legal a negociação coletiva está definida no art. 2º da Convenção de nº 154 da Organização Internacional do Trabalho:

Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez²¹⁸.

Como bem destacado por Gilberto Stürmer, na visão da doutrina geral, a ideia de conflito coletivo de trabalho imiscui-se com a própria noção de negociação coletiva de trabalho²¹⁹. Contudo, ao mesmo tempo que as relações coletivas de trabalho apresentam-se a partir do conflito, também se manifestam como solucionadoras do conflito – dada sua finalidade compositiva. Neste viés, as negociações coletivas podem ser consideradas como de “dúplice fisionomia: a conflitiva e a pacificadora”²²⁰.

O que se pretende no presente estudo é, para além do beligerante, aproximar a negociação coletiva do interesse coletivo (não confundido com a soma de interesses individuais) em prol de melhores condições de trabalho.

Como já referido, ao conceituarmos a negociação coletiva, de forma invariável perpassamos pelo processo negocial que, por sua vez, poderá ou não, incorrer no estabelecimento da norma: os acordos e convenções coletivas de trabalho. O estudo

²¹⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 882-883.

²¹⁷ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical: Análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de inserção da Comissão de Empresa**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 152.

²¹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **CONVENÇÃO 154: FOMENTO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA**. 10 ju. 1993.

Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm Acesso em: 30 out. 2023.

²¹⁹ STÜRMER, Gilberto. **Negociação Coletiva de Trabalho como Direito Fundamental**. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5335/rjd.v31i2.7295> Acesso em: 30 out. 2023.

²²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 56 – 63.

do Direito Coletivo do Trabalho, todavia, transborda a análise das negociações coletivas perpassando o abrangente estudo das relações sociojurídicas grupais, coletivas, de labor²²¹.

A denominação do estudo das relações coletivas de trabalho não se mostra unânime na doutrina juslaboral. Alguns doutrinadores optam pela utilização do designativo “Direito Sindical”²²², outros preferem “Direito Coletivo do Trabalho”²²³ e, há ainda, os que optem por “Direito Sindical e Coletivo do Trabalho”²²⁴. No aspecto, oportuna análise de tais nomenclaturas e suas distinções.

Para Octavio Bueno Magano, o Direito Coletivo do Trabalho é parte integrante do Direito do Trabalho, e o conceitua nos seguintes termos: “a parte do Direito do Trabalho que trata da organização sindical, da negociação e da convenção coletiva de trabalho, dos conflitos coletivos do trabalho e dos mecanismos de solução dos mesmos conflitos”²²⁵.

Mozart Victor Russomano, por sua vez, define o Direito Coletivo do Trabalho como sendo: “a parte do Direito do Trabalho que estuda as organizações sindicais, a negociação coletiva e os conflitos coletivos”²²⁶. Oportuno ressaltar que, o referido autor, em que pese tenha nomeado sua obra de estudo da principiologia das relações coletivas como “Princípios Gerais de Direito Sindical”, utiliza indistintamente as denominações “Direito Coletivo do Trabalho” e “Direito Sindical”, aduzindo não haver grande importância à divergência existente:

O Direito Coletivo do Trabalho é também denominado Direito Sindical. A primeira expressão tem maior precisão científica e, cada vez mais, invade a preferência dos autores. Mas, como em todos os níveis do Direito Coletivo do Trabalho está presente e atuante o sindicato, não atribuímos grande importância à divergência existente a propósito. Por isso, usamos as duas expressões como sinônimos, atribuindo ao Direito Coletivo do Trabalho e ao

²²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1319.

²²² A utilização de tal nomenclatura aparece mais associada à doutrina clássica, como Mozart Victor Russomano em “Princípios Gerais de Direito Sindical”; José Martins Catharino em “Tratado Elementar de Direito Sindical”; José Claudio Monteiro de Brito Filho em “Direito Sindical”, dentre outros, a contar do italiano Gino Giugni em “Il Diritto Sindicale”.

²²³ Utilizada, entre outros, por Maurício Godinho Delgado em seu “Direito Coletivo do Trabalho” e Sérgio Pinto Martins, em “Direito do Trabalho”.

²²⁴ No aspecto, identifica-se como adeptos de tal nomenclatura Luciano Martinez, na segunda parte da obra “Curso de Direito do Trabalho”, denominada de “Relações Sindicais e Coletivas de Trabalho”, bem como José Augusto Rodrigues Pinto em “Direito Sindical e Coletivo do Trabalho”.

²²⁵ MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Volume III: Direito coletivo do trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 1990. p. 11.

²²⁶ RUSSOMANO, Victor Mozart. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 48.

Direito Sindical o mesmo conteúdo e, em consequência, o mesmo conceito²²⁷.

Dentre os autores que se valem da denominação Direito Sindical, faremos referência à Amauri Mascaro Nascimento (que acabou por inspirar tal denominação também para outros autores nacionais²²⁸) e a doutrina italiana de Gino Giugni. Para o italiano, Direito Sindical é “a parte do direito do trabalho que se refere ao conjunto de normas instrumentais, elaboradas pelo Estado e pelas próprias organizações de trabalhadores e de empresários”²²⁹.

Já Amauri Mascaro Nascimento, trata da definição de Direito Sindical em dois sentidos, um objetivo e outro subjetivo:

A expressão tem um *sentido subjetivo* e um *sentido objetivo*, o primeiro designando os direitos do sindicato no desempenho das suas atribuições legais, o segundo significando um setor do direito do trabalho que tem como objeto o estudo da organização e da ação sindical.

[...]

É o ramo do direito do trabalho que tem por objeto o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical²³⁰.

Por oportuno à temática de análise conceitual da denominação Direito Sindical, sob o valioso exame histórico de Mozart Victor Russomano, constata-se a conexão feita pelo autor quanto ao *associativismo* com o *sindicalismo*, sob aceção de que “o sindicalismo é a manifestação do espírito associativo do homem”²³¹ enquanto ser naturalmente gregário que é.

Por fim, quanto a utilização de denominação que mescla as duas anteriores, qual seja, “Direito Sindical e Coletivo do Trabalho”, citamos Luciano Martinez, como doutrina que vale-se de tal alcunha. Referido autor concorda com a perspectiva subjetiva atribuída à expressão Direito Sindical, e que, o Direito Coletivo do Trabalho estaria calcado em perspectiva objetiva. De tal forma, e pretendo abarcar as duas

²²⁷ *Ibid.*, p. 47.

²²⁸ José Claudio Monteiro de Brito Filho, por exemplo, opta pela denominação Direito Sindical e expressamente justifica tal adoção por seguir a doutrina de Amauri Mascaro Nascimento. Assim refere Brito Filho: “optamos pela denominação Direito Sindical, por duas razões principais. A primeira, seguindo a orientação de Amauri Mascaro [...]” In: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical: Análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de inserção da Comissão de Empresa**. São Paulo: LTr, 2000. p. 25.

²²⁹ GIUGNI, Gino. **Direito Sindical**. Tradução: Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991. p. 15.

²³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 23 – 25.

²³¹ RUSSOMANO, Victor Mozart. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 2.

perspectivas, o autor posiciona-se pela preferência da denominação “Direito Sindical e Coletivo do Trabalho” assim referindo:

Com o objetivo de abarcar ambas as perspectivas – a subjetiva e a objetiva –, forjou-se a denominação *direito sindical e coletivo do trabalho*, que, por sua amplitude e correção, parece a mais adequada sob o ponto de vista acadêmico, sendo, por isso, adotada nesta obra²³².

Os críticos da denominação Direito Sindical, sustentam que as relações coletivas de trabalho não são apenas sindicais²³³ e que a denominação Sindical possui caráter subjetivista com enfoque a um dos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho: o sindicato²³⁴. Partilha-se de tal entendimento, de modo que a presente pesquisa filia-se à doutrina que opta pela utilização da denominação Direito Coletivo do Trabalho.

Dos instrumentos coletivos negociados previstos no ordenamento jurídico brasileiro, temos (i) a convenção coletiva de trabalho e; (ii) o acordo coletivo de trabalho. Ambos os instrumentos referidos tratam-se de negócios jurídicos de caráter normativo, com alterações quanto aos seus polos de negociação e a abrangência do negociado, sendo a convenção coletiva de trabalho firmada entre duas entidades sindicais (uma representativa da categoria profissional e outra representativa da categoria econômica) cuja abrangência do convencionado será o âmbito da respectivas representações. Já o acordo coletivo de trabalho é firmado entre o sindicato representativo da categoria profissional e, de outro lado, uma ou mais empresas, de forma que sua abrangência se limita ao âmbito da empresa ou das empresas acordantes²³⁵.

Como bem refere Maurício Góes, a Lei 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”) teve como um de seus focos a atuação dos sindicatos no Brasil²³⁶, e, quanto aos

²³² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Saraiva jur, 2023. p. 1061.

²³³ Neste sentido, Antônio Álvares da Silva justifica a crítica no referindo que: “Direito Sindical é uma expressão curta e insuficiente, podendo levar ao equívoco de que este ramo do Direito só se ocuparia dos sindicatos.” *In*: SILVA, Antônio Álvares da. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense. 1979. p. 41 – 43. Maurício Godinho Delgado, também em crítica a utilização da denominação Direito Sindical, assim refere: “do ponto de vista técnico, ela é menos abrangente do que a anterior, já que parece sugerir que o objeto do Direito Coletivo do Trabalho está inteiramente ligado às entidades sindicais – o que não é verdade.” *In*: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1320.

²³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1319.

²³⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Saraiva jur, 2023. p. 1061.

²³⁶ GÓES, Maurício Carvalho de; GENSAS, Rafael Saltz. *Liberdade Sindical: Evolução Histórica e Desafios Futuros*. p. 189. *In*: **Direito e Processo do Trabalho: estudos em homenagem aos 25 anos**

instrumentos da negociação coletiva, o legislador da Reforma optou por dar ao acordo coletivo de trabalho uma posição hierarquicamente mais elevada do que a convenção coletiva²³⁷, conforme verifica-se na novel redação do art. 620 da CLT:

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (grifo nosso)

A opção de preferência adotada pelo legislador vai ao encontro do presente trabalho, no sentido de prestigiar a especificidade da norma. Ao passo que, em ordem de singularidade e aproximação das necessidades das partes diretamente envolvidas (empregador e trabalhador), temos a negociação coletiva em preferência à legislação – esta última fatalmente mais rígida –, e o acordo coletivo ainda mais específico quando em comparativo à convenção coletiva de trabalho.

A compreensão de que a negociação coletiva é grandiosamente mais dinâmica, especialmente em cotejo à legislação, nos remete não apenas a principal função e/ou característica da norma coletiva, qual seja, sua eficácia de *status* legal, mas, especialmente, sob o condão de ser instrumento oportuno de adaptação às novas realidades e necessidades do mundo do trabalho. Nas palavras de Mozart Victor Russomano, a negociação coletiva “não se expande apenas *verticalmente*, no sentido de ascender à posição de Leis. Derrama-se, *horizontalmente*, penetrando em áreas estranhas às relações estritamente de Direito do Trabalho”²³⁸.

A autonomia negocial coletiva é assegurada pela Constituição Federal de 1988. O legislador constituinte outorgou caráter de direito fundamental as convenções e acordos coletivos, esculpido no art. 7º, XXVI, da CF/88²³⁹, bem como referiu em três passagens expressas da Constituição direitos que podem ser reduzidos por meio de negociação coletiva: (i) “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”²⁴⁰; (ii) “compensação de horários e a redução de jornada, mediante

de docência do professor Gilberto Stürmer na PUCRS. ASSIS, Bóris Chechi de (org) *et. al.* Londrina: Thoth, 2022.

²³⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Saraiva jur, 2023. p. 1146.

²³⁸ RUSSOMANO, Victor Mozart. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 182.

²³⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além e outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

²⁴⁰ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além e outros que visem à melhoria de sua condição social:

acordo ou convenção coletiva de trabalho”²⁴¹; (iii) “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”²⁴².

A partir das passagens dos incisos acima referidos, juntamente com o exposto reconhecimento constitucional das convenções e acordos coletivos (referido art. 7º, inciso XXVI), constata-se que o legislador Constituinte privilegiou a força normativa das negociações coletivas, “reconhecendo as convenções e acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e autocomposição de conflitos trabalhistas”²⁴³. E, nos incisos VI, XIII e XIV, definiu limites de modo a manter a elasticidade do negociado concomitante à garantia de direitos compreendidos como essenciais aos trabalhadores. Neste mesmo sentido, tem-se como assente na doutrina trabalhista a noção de que diversos direitos trabalhistas não podem ser entregues à liberdade convencional, e, tal premissa não colide com o advogar de mesma doutrina pela liberdade negocial – tão somente, de forma jurídica e socialmente coerente, ratifica-se a limitação da autonomia negocial coletiva ao núcleo essencial do Direito do Trabalho²⁴⁴.

[...]

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

²⁴¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além e outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

²⁴² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além e outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

²⁴³BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Tema 1046. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046> Acesso em: 25 out. 2023.

²⁴⁴ Nesta perspectiva, Amauri Mascaro Nascimento refere que: “os direitos humanos sociais têm como fundamento a necessidade de estabelecer garantias mínimas e inderrogáveis que a negociação coletiva nem sempre pode assegurar. Existem direitos trabalhistas que não podem ser entregues à liberdade convencional. [...] Interessam a toda a sociedade, como direitos de ordem pública”. *In*: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 400. Pedro Paulo Teixeira Manus, por sua vez, refere que: “o ordenamento jurídico trabalhista estabelece a regra de possibilidade de ajuste entre as partes, ou de fixação pelo legislador de direitos e obrigações, mas sempre respeitando o mínimo garantido aos trabalhadores.” *MANUS*, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual no direito do trabalho brasileiro*. *In*: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (coordenação). **Relações de Direito Coletivo Brasil – Itália**. São Paulo: LTr, 2004. p. 70. E, no aspecto, ratificando-se a inviolabilidade dos direitos fundamentais, “núcleo duro” do Direito do Trabalho, cita-se expoente doutrina constitucional, nas palavras de Ingo Sarlet: “a garantia de proteção do núcleo essencial dos direitos fundamentais aponta para a parcela do conteúdo de um direito sem a qual ele perde a sua mínima eficácia, deixando, com isso, de ser reconhecível como um

O legislador celetista, a partir da Lei 13.467/17, em mesmo andar da previsão constitucional do art. 7º, XXVI, reverenciou a negociação coletiva com expressa previsão de prevalência do negociado sobre o legislado nas hipóteses previstas no rol de quinze incisos do art. 611-A da CLT²⁴⁵ e, passo seguinte, em movimento semelhante ao adotado pelo legislador constituinte o legislador celetista também estabeleceu limites à negociação coletiva, quando no art. 611-B²⁴⁶ há a blindagem de negociação coletiva que reduza ou suprima direitos que foram eleitos como primordiais aos trabalhadores.

A análise conjunta do primado constitucional – que por primeiro dita a prevalência do negociado sobre o legislado – com as diretrizes dos artigos 611-A e 611-B da CLT permitem concluir pela convergência do legislador em sentido à maleabilidade de preceitos outrora excessivamente rígidos e que, por incorrerem em certa insegurança jurídica quanto à validade do negociado e/ou a extensão temporal de tal direito²⁴⁷, acabavam por constranger a importante via negocial.

A transigência proposta pelo legislador celetista da Lei 13.467/17, especificamente à disposta no artigo 611-A, não se mescla com condescendência aos direitos sociais trabalhistas constitucionalmente assegurados, ao passo que estes

direito fundamental". In: SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021. p.402.

²⁴⁵ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189/15;

[...]

²⁴⁶ Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV – salário mínimo;

[...]

²⁴⁷ Quanto à extensão temporal de negociado coletivamente, oportuno destacar o §3º do art. 614 da CLT que expressamente veda a ultratividade:

Art. 614. Os sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, nos demais casos.

[...]

§3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

permanecem como constitucionalmente assegurados (enquanto direito fundamental e cláusulas pétreas insculpidas no art. 7º da Constituição Federal, que são), bem como foram balizados e expressamente colocados em patamar de intangibilidade através do impeditivo legal previsto no artigo 611-B, considerando como “objeto ilícito” do negócio jurídico coletivo.

O reconhecimento normativo do negociado converge para ponto basilar e tão característico do Direito do Trabalho, qual seja, a sua pluralidade de fontes (objeto de análise no capítulo II do presente trabalho). Amauri Mascaro do Nascimento ao referir que o direito sindical é produzido por outras fontes além da Lei, destaca o protagonismo da regulação autônoma e espontânea no modelo negocial coletivo:

A lei é fonte formal do direito sindical, mas não sempre de modo exclusivo, porque compartilha a normatividade com outras regras. O direito sindical é produzido por outras fontes também: os costumes, os convênios coletivos, normas elaboradas pelos próprios interlocutores sociais e que, em alguns sistemas jurídicos desempenham um papel relevante, superior, em alguns casos, ao das leis. Nos modelos autônomos ou, segundo linguagem mais recente, desregulamentados, o direito sindical é espontâneo, sem muitas regras legais, ou com um mínimo delas, desenvolvendo-se segundo um processo de auto-elaboração normativa dos próprios sindicatos²⁴⁸.

Referido autor ainda aborda a necessária relação de equilíbrio entre as fontes estatais e as fontes autônomas, indicando o rompimento de tal equilíbrio na hipótese de haver supervalorização da Lei pelo ordenamento jurídico, ou, igualmente fissuração, no caso de ocorrer supervalorização das negociações coletivas (acordos ou convenções)²⁴⁹.

Gino Giugni, por sua vez, vincula o sistema normativo autônomo do direito sindical como correlato do ordenamento estatal e atuante como fator de renovação deste:

O ordenamento intersindical regula uma realidade social que pode ser, também, relevante para o ordenamento estatal, ou não. As duas valorações normativas não coincidem necessariamente: o que é lícito para uma pode ser ilícito para outra: aquilo que para uma é comportamento obrigatório, pode ser indiferente para outra. Isso explica como boa parte da realidade das relações intersindicais pode ser interpretada, à luz do ordenamento estatal, como relações contratuais²⁵⁰.

²⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 29.

²⁴⁹ *Ibidem*.

²⁵⁰ GINO, Giugni. **Direito Sindical**. Trad. Eiko Lucia Itioka. São Paulo: LTr, 1991.

E, referido autor, já em meados de 1970 abordava a eficácia da utilização do direito negociado em detrimento do legislado, destacando, por oportuno, o limite de negociação ao princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas (*principio di inderogabilità*):

A substituição da lei (ou do acordo coletivo) ao conteúdo contratual efetivamente desejado pelas partes – posteriormente amplamente praticado também em contratos de venda, de administração, aluguel etc – transforma profundamente a própria essência do contrato que, de instrumento para produzir os efeitos jurídicos desejados, passa a ser meio de alcançar efeitos jurídicos, por vezes, desconhecidos, ou mesmo nem previsíveis pelas partes contratantes. A imperatividade também se estende aos contratos coletivos e expressa, assim, uma relação de prevalência do interesse do grupo no interesse individual. Esta relação parece ainda mais evidente à luz do princípio da inalienabilidade do trabalhador aos benefícios do contrato (bem como aqueles da lei), que geralmente deriva do princípio da indisponibilidade²⁵¹.

Em mesmo sentido, doutrina trabalhista brasileira clássica também já vislumbrava a autorregulação normativa como vereda importante e necessária ao Direito do Trabalho. No aspecto, Mozart Victor Russomano previa três grandes ciclos para o ramo juslaboral: “ontem, a lei arbitrária do patrão; hoje, a lei protecionista do Estado; amanhã, a lei voluntariamente escolhida pelas próprias partes”²⁵².

Como mais recente movimento legislativo impactante na seara laboral, a “Reforma Trabalhista”, entre outros aspectos, teve como bojo a atuação sindical e, de forma pioneira, o texto celetista passou a prever (repisa-se, diretriz já constitucionalmente assegurada no art. 7º, XXVI da CF/88) a prevalência do negociado, que restou conhecida como “supremacia do negociado sobre o legislado”. Dentre as tantas críticas tecidas aos artigos celetistas que preveem o alcance e a limitação do negociado (respectivamente, artigos 611-A e 611-B da CLT), e a própria Lei 13.467/17, uma ponderação frequente refere-se à atribuição de excessiva

²⁵¹ Tradução literal de: “La sostituzione della legge (o del contratto collettivo) ai contenuti negoziali voluti effettivamente dalle parti - successivamente largamente praticata anche nei contratti di vendita, di somministrazione, di locazione ecc. - trasforma profondamente l'essenza stessa del contratto che, da strumento per produrre effetti giuridici voluti diviene un mezzo per realizzare effetti legali, talvolta ignoti, o neppure prevedibili dai contraenti. L'imperatività - come si è rilevato (v. sopra, cap. 7) - si estende anche ai contratti collettivi ed esprime in tal modo un rapporto di prevalenza dell'interesse del grupo sull'interesse individuale. Tale rapporto appare ancor più evidente a fronte del principio di irrinunciabilità da parte del lavoratore ai benefici del contratto (come pure a quelli della legge), che viene in genere derivato dal principio di inderogabilità.” In: GIUGNI, Gino. **Diritto del Lavoro**. p. 29. Disponível em: <http://www.studiopalomba.it/Testi/Approfondimenti/Diritto%20del%20lavoro%20di%20Gino%20Giugni.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2023.

²⁵² RUSSOMANO, Victor Mozart. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 181

flexibilização de direitos trabalhistas. Ao enfoque do presente estudo, especialmente no que toca a possibilidade de criação de normas trabalhistas sem a intervenção estatal, faz-se oportuna a abordagem sobre conceitos e melhor compreensão do termo flexibilização.

Segundo o dicionário Michaelis, *flexibilidade* refere-se à (i) qualidade de flexível; (ii) capacidade de mover-se de modo fácil, solto e rápido; elasticidade, maleabilidade, plasticidade; (iii) possibilidade de dobrar-se facilmente, sem chegar a romper-se; (iv) aptidão para coisas ou aplicações variadas, versatilidade²⁵³. Vólia Bomfim, define flexibilização (cotejando o conceito à análise sob o viés da Lei 13.467/17) nos seguintes termos:

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas, estabelecendo condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos²⁵⁴.

Já Siqueira Neto, ao apresentar diversos conceitos de flexibilização, inicialmente pondera pela associação de flexibilização dos direitos trabalhistas à *desregulamentação*²⁵⁵, também atrela o conceito de flexibilização como um instrumento de adaptação do mercado de trabalho, em sentido macro, portanto, bem como quanto possibilidade de a empresa valer-se de mecanismos jurídicos que permitam ajustar a sua produção e emprego:

A flexibilização do direito do trabalho é também entendida como um instrumento de adaptação rápida do mercado de trabalho. Neste sentido, é concebida como a parte integrante do processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente no conjunto de medidas destinadas a dotar o direito laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-los com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento.

²⁵³ MICHAELIS. *Flexibilidade*. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/flexibilidade>. Acesso em: 22 de out. 2023.

²⁵⁴ BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Método, 2017. p. 32-33.

²⁵⁵ Segundo o referido autor, nem todo o tipo de flexibilização incorre em desregulamentação, aduzindo que: “a flexibilização do direito do trabalho é o conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva. Ao menos em tese, não necessariamente todo tipo de flexibilização demanda uma desregulamentação. Porém, o receituário neoliberal insiste em vincular a flexibilização à desregulamentação. Não obstante o aspecto funcional da flexibilização indicado, muitos outros significados atribuem-se ao assunto.” *In: Direito do Trabalho e Flexibilização no Brasil*. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v11n01/v11n01_04.pdf Acesso em: 23 out. 2023.

[...]

A flexibilização trabalhista é também conhecida como a possibilidade de a empresa contar com mecanismos jurídicos que permitam ajustar sua produção, emprego e condições de trabalho ante as flutuações rápidas e contínuas do sistema econômico (demanda efetiva e diversificação da mesma, taxa de câmbio, interesses bancários, competência internacional), as inovações tecnológicas e outros fatores que demandam ajustes com rapidez²⁵⁶.

De outro lado, Arnaldo Süssekind defende a distinção entre desregulamentação e flexibilização, referindo que a existência de Leis asseguradoras do “núcleo duro” do Direito do Trabalho permite a ocorrência de flexibilização – ou de mecanismos de flexibilização:

A desregulamentação do Direito do Trabalho, que alguns autores consideram uma das formas de flexibilização, com esta não se confunde. A desregulamentação retira a proteção do Estado do Trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego. Já a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade. Precisamente porque há leis é que determinados preceitos devem ser flexíveis ou prever fórmulas flexíveis para sua aplicação²⁵⁷.

Robortella apresenta importante definição, atrelando a flexibilização como um instrumento de política social que objetiva o desenvolvimento econômico e o progresso social:

[...] a flexibilização do direito do trabalho como o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social²⁵⁸.

Dos conceitos acima extrai-se que a *flexibilização da norma trabalhista* não necessariamente incorre em desregulamentação e/ou derrogação de direitos, sendo passível (para este ponto que se almeja) de ser efetivo instrumento de adaptação das normas jurídicas ao tempo e as realidades econômicas e sociais.

²⁵⁶ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Flexibilização no Brasil**. p. 4 - 5. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v11n01/v11n01_04.pdf Acesso em: 23 out. 2023.

²⁵⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. **A Globalização da Economia e o Confronto entre os Neoliberais e os Adeptos do Estado Social**. Rio de Janeiro: Academia Brasileira de Letras Jurídicas, 1985. p. 43 – 44.

²⁵⁸ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorin. **Flexibilização da norma constitucional e garantia de emprego**. In: DALLEGRAVE NETO, José Afonso (Coord.). **Direito do Trabalho: estudos**. São Paulo: Biblioteca LTr Digital, 1997. p. 5.

Quanto a possível principal face reversa da flexibilização, a desregulamentação, oportuno repisar que a Constituição Federal de 1988 edificou ao patamar protetivo constitucional rol de direitos considerados essenciais aos trabalhadores. Neste sentido, por força do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, as normas coletivas não podem subtrair ou esvaziar o *standard* geral de direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados – salvo quando houver autorização constitucional expressa²⁵⁹.

No aspecto, como ensina Ingo Sarlet, se a imutabilidade da regra (em especial à constitucional) pode gerar riscos no tocante ao descompasso com as mudanças sociais, de outro lado é também a garantia de manutenção de certos conteúdos essenciais (como os direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados):

Com efeito, se a imutabilidade da Constituição acarreta risco de uma ruptura da ordem constitucional, em virtude do inevitável aprofundamento do descompasso em relação à realidade social, econômica, política e cultural, a garantia de certos conteúdos essenciais protege a Constituição contra os casuísmos da política e o absolutismo das maiorias (mesmo qualificadas) parlamentares²⁶⁰.

Superadas as possíveis interpretações acima referidas, a flexibilidade quanto aos seus fins, para José Siqueira Neto, pode ser: (i) protetiva, adaptável em benefício do trabalhador; (ii) adaptativa, de adequação das normas legais rígidas a novas circunstâncias através da negociação coletiva e; (iii) desregulamentação, derrogação de benefícios trabalhistas²⁶¹. No tocante à adaptação da norma em benefício do trabalhador, identifica-se que tal premissa já é comumente utilizada no âmbito trabalhista, em especial no direito individual do trabalho, com amparo nos princípios da *norma mais favorável*²⁶² e do *in dubio pro operário*²⁶³. No tocante ao terceiro ponto

²⁵⁹ No aspecto, nos reportamos ao início deste capítulo, especificamente nas páginas 80 - 82, em que há a análise dos incisos constitucionais do art. 7º em que o legislador constituinte expressamente previu a possibilidade de restrição de direitos mediante norma coletiva.

²⁶⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021. p. 432.

²⁶¹ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Flexibilização no Brasil**. p. 33. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v11n01/v11n01_04.pdf Acesso em 23 out. 2023.

²⁶² Enquanto desdobramento do princípio da proteção, Américo Plá Rodriguez conceitua o princípio (pelo autor tratado como “regra”) da norma mais favorável nos seguintes termos: “o vértice da pirâmide da hierarquia das normas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes normas em vigor”. In: RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 1978. p. 54.

²⁶³ Enquanto igualmente tratado como desdobramento do princípio da proteção, Américo Plá Rodriguez conceitua o *in dubio pro operário* como sendo “o critério segundo o qual, no caso de que uma norma

sinalizado por Siqueira Neto, quanto a *desregulamentação, derrogação de benefícios trabalhistas*, nos reportamos ao parágrafo acima em que abordada a indisponibilidade dos direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados, aspecto que, por si só, mitiga a incidência de derrogação e/ou desregulamentação de benefícios trabalhistas *lato sensu*. No aspecto, por oportuno, transcreve-se trecho do acórdão julgado pelo Supremo Tribunal Federal, tema 1046 ARE 1121633/GO, que, sob a relatoria do Ministro Gilmar Mendes tratou da validade da norma coletiva e abordou as balizas de prevalência do negociado sobre o legislado sob o prisma da indisponibilidade dos direitos trabalhistas:

Por força da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, entende-se que as convenções coletivas não podem diminuir ou esvaziar o padrão geral de direitos trabalhistas previstos na legislação aplicável, salvo quando houver autorização legal ou constitucional expressa. Isso significa que acordos e convenções coletivas apenas podem tratar de parcelas justralhistas de indisponibilidade relativa.

Isso conduz ao principal ponto desse princípio: a definição dos direitos absolutamente indisponíveis. Em regra, **as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo**, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores²⁶⁴. (grifo do autor)

Por fim, quanto ao segundo aspecto indicado por Siqueira Neto no tocante aos possíveis propósitos da flexibilidade da norma, como sendo *adaptativa, de adequação das normas legais rígidas a novas circunstâncias através da negociação coletiva*, ao encontro do objeto do presente estudo que visa a utilização da autorregulação como um qualificador das relações de trabalho, almeja-se tratar a flexibilização como instrumento de moldagem, fazendo com que “a negociação coletiva de trabalho processe-se de modo a alcançar uma adaptação diante das novas exigências colocadas perante o mundo do trabalho”²⁶⁵.

A pretensão de adequar as relações de trabalho à sociedade pós-moderna e globalizada, mas resguardando o conjunto de direitos e princípios que alicerçam o

seja suscetível de entender-se de vários modos, deve-se preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador”. In: RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 1978. p. 43.

²⁶⁴ BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Tema 1046. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046> Acesso em: 25 out. 2023.

²⁶⁵ AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 131.

Direito do Trabalho²⁶⁶, é temática presente no Direito do Trabalho e refletida no instituto da *flexissegurança* – que, objetivamente, visa a harmonização e aproximação, na seara laboral, dos díspares conceitos da flexibilização e da segurança²⁶⁷.

No aspecto, oportuna contribuição de Gilberto Stürmer e Rodrigo Coimbra na abordagem causa e efeito: globalização – flexissegurança:

A flexissegurança é assunto do dia na União Européia atualmente e pretende conciliar dois valores sensivelmente antagônicos, quais sejam, a flexibilidade do mercado de trabalho e a segurança dos trabalhadores contra o desemprego²⁶⁸.

Infere-se, em breve apanhado do até aqui abordado no presente capítulo, que a negociação coletiva é ponto fulcral do Direito Coletivo do Trabalho – operando como causa e consequência da razão de ser deste –, passível de refletir-se em dois tipos de instrumentos resultantes do processo negocial intrínseco à negociação coletiva, quais sejam: (i) as convenções coletivas de trabalho e; (ii) os acordos coletivos de trabalho. Referidos instrumentos possuem autonomia objetiva constitucionalmente assegurada, ratificada pelo legislador celetista e em crescente prestígio no Direito do Trabalho moderno. O conteúdo das convenções e acordos coletivos de trabalho, constitucionalmente assegurado e balizado quanto aos seus limites, reflete duas das principais funções da negociação coletiva, por primeira a de alcance de *status* legal do objeto negociado, também chamado de poder normativo da via negocial, e, por segundo, a capacidade de operar como instrumento de aproximação do interesse das partes – dada e especificidade da norma coletiva, em paralelo à simplicidade do seu processo de criação.

O poder negocial desponta na doutrina, desde às acepções mais clássicas até as mais atuais, como importante artéria da negociação coletiva. Neste sentido, Gino

²⁶⁶ COLUSSI, Fernando Augusto Melo. **Relações de trabalho e normas trabalhistas: a teoria sistêmica como elemento de conexão – estudo a partir das reformas trabalhistas do Brasil e da Espanha**. 2020. 154 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, p. 95. Disponível em: https://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/9209/5/DIS_FERNANDO_%20AUGUSTO_MELO_%20COLUSSI_COMPLETO.pdf Acesso em: 25 jan. 2024.

²⁶⁷ *Ibid.*,

²⁶⁸ STÜRMER, Gilberto; COIMBRA, Ricardo. **A noção de trabalho a tempo parcial no Direito Espanhol como instrumento da “flexissegurança”**. In: Direitos Fundamentais e Justiça. **Revista do Programa de Pós-Graduação: mestrado e doutorado em Direito da PUCRS**, Porto Alegre, p. 39-57, 2012. p. 43.

Giugni identifica o conteúdo dos instrumentos coletivos (com especial enfoque, pelo autor, aos acordos coletivos de trabalho) como sendo:

a) regras que regulam a forma dirigir o conteúdo das relações de trabalho; b) normas que regulam os procedimentos para a determinação do primeiro, colocando restrições “nos comportamentos e métodos de ação das diversas organizações formais e informais que fazem parte do sistema de relacionamentos industrial.”

[...]

O acordo coletivo como um acordo regulatório e uma expressão de autonomia social, operando fora da esfera de relações assumidas como relevante para a legislação estatal²⁶⁹.

Pedro Paulo Teixeira Manus relaciona a negociação coletiva diretamente ao seu poder normativo, referindo que: “a negociação coletiva destina-se à celebração do instrumento normativo que irá regular os contratos de trabalho de todos os trabalhadores e empregadores submetidos aos limites da representação das partes convenientes ou acordantes”²⁷⁰.

Luciano Martinez, como doutrina mais contemporânea, atribui a negociação coletiva a função de aproximar as partes envolvidas e, a partir da aquiescência, estipular – normatizando – condições de trabalho:

A negociação coletiva tem a função de aproximar os litigantes com o objetivo de encerrar o conflito criado entre eles e, evidentemente, a partir do consenso, estipular condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho²⁷¹.

O poder negocial, repisa-se, intrínseco à uma das principais funções dos Sindicatos e expressado na negociação coletiva, em norte diverso ao da Lei, reflete-se como um “ato de vontade de particulares”, ao passo que “a legislação é um ato de vontade do Estado”²⁷². Essa relevante distinção quanto ao *animus* de seus interlocutores ruma não apenas na maior especificidade do instrumento negocial,

²⁶⁹ Tradução literal de: “a) norme che regolano in via diretta i contenuti dei rapporti di lavoro; b) norme che regolano le procedure per la determinazione delle prime, ponendo vincoli ai comportamenti e alle modalità d'azione delle diverse organizzazioni formali e informali che fanno parte del sistema di relazioni industriali” [...] “contratto collettivo come un'espressione di autonomia sociale operante fuori della sfera dei rapporti assunti come rilevanti dall'ordinamento statale.” In: GIUGNI, Gino. **Diritto del Lavoro**. p. 20–23. Disponível em: <http://www.studiopalomba.it/Testi/Approfondimenti/Diritto%20del%20lavoro%20di%20Gino%20Giugni.pdf> Acesso em: 15 nov. 2023.

²⁷⁰ MANUS, Pedro Paulo Texeira. *Negociação coletiva e contrato individual no direito do trabalho brasileiro*. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (coordenação). **Relações de Direito Coletivo Brasil – Itália**. São Paulo: LTr, 2004. p. 65.

²⁷¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p 1144.

²⁷² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2008. p. 401.

como também em maior simplificação procedimental deste quando em comparativo à Lei – aspecto que outorga à negociação coletiva condão de adequado instrumento para aproximação do direito laboral às necessidades das partes.

Quanto a distinção procedimental da negociação coletiva e da legislação, oportuna análise de Amauri Mascaro Nascimento:

A negociação coletiva é, como procedimento, mais simplificado do que a lei. Menores são os seus trâmites, comparados com os da legislação, e as suas formalidades, reduzidas, em alguns países, simplesmente, àquelas que os próprios interlocutores sociais estabelecem. Além de mais simples, é mais rápida. A elaboração da lei pode demorar, passa por debates entre partidos políticos, comissões e mais de uma casa do Legislativo, uma série de obstáculos nem sempre facilmente transponíveis. A negociação tem maior possibilidade de atender às peculiaridades de cada setor econômico e profissional, ou cada empresa para qual é instituída. **A legislação é geral, uniforme, para toda a sociedade. A negociação é específica para segmentos menores. Permite a auto-regulamentação de detalhes que a lei, norma de ordem geral, para toda a sociedade, não pode nem deve reger**²⁷³. (grifo nosso)

Antonio Carlos Aguiar refere que, no Direito do Trabalho Moderno, a negociação coletiva de trabalho adquiriu *novas funções*: “funções de flexibilização de instrumentos de gestão na empresa, bem como novos sujeitos; novos objetos; novas formas de negociação”²⁷⁴.

Destaca-se, por ora e em gancho ao abordado no presente capítulo, a função da flexibilização, especialmente a *flexibilização qualificativa* abordada pelo referido autor nos seguintes termos:

A flexibilidade qualificativa incide sobre as qualificações dos trabalhadores e o seu grau de adaptabilidade na organização. Ou seja, entende-se assim que a flexibilização das organizações resulta não só do grau de flexibilização das leis laborais mas também da política de gestão de recursos humanos seguida pelas empresas e a flexibilidade qualitativa incide, *maxime*, sobre a melhoria qualificativa dos recursos humanos e traduz-se pelo aumento das competências, da polivalência e da autonomia e adaptabilidade dos trabalhadores (indivíduos e grupos)²⁷⁵.

Segundo Antonio Carlos Aguiar, em linha à Glória Rebelo²⁷⁶, esta nova abordagem “validaria o lado humano da empresa mediante uma proposta de modelo

²⁷³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2008. p. 400.

²⁷⁴ AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 128.

²⁷⁵ *Ibid.*, p. 134.

²⁷⁶ REBELO, Glória. **Para uma organização qualificante: da importância dos conceitos de atividade e de mobilidade funcional no Código do Trabalho**. Disponível em: <https://ojs.letras.up.pt/index.php/Sociologia/article/view/2374/2174>. Acesso em: 30 out. 2023.

de gestão que repousa num conjunto de práticas que foram denominadas de “medidas de flexibilidade qualificantes²⁷⁷”. Ao encontro do presente trabalho, identifica-se na proposta de modelo de gestão que valide o lado humano da empresa, a incidência da responsabilidade social empresarial²⁷⁸ e no conjunto de práticas qualificantes campo fértil para a inserção das práticas ESG²⁷⁹.

Ao ampliar as funções da negociação coletiva, incumbindo-a também da gestão da empresa (revolvendo-a em papel intrínseco e originário da norma coletiva, qual seja, aproximar a incidência normativa das necessidades do trabalhador e do empregador), tem-se, a oportuna ocorrência do deslocamento do objeto da negociação coletiva para sentido macro, do trabalhador para o trabalho²⁸⁰.

4.2 Regulamentos de Empresa e *compliance* trabalhista

Enquanto conjunto de regras aplicáveis no âmbito interno da empresa, os Regulamentos de Empresa (ou Regulamentos Internos) podem ser importantes asseguradores de direitos extralegais, para além de instrumentos regulamentadores da operação. Repisa-se que, em que pese relevantes e expressivas posições doutrinárias que não caracterizam os Regulamentos de Empresa como fonte de Direito do Trabalho²⁸¹, filia-se à doutrina que considera o Regulamento de Empresa como fonte de Direito do Trabalho.

O art. 2º da CLT²⁸² estabelece que a direção da prestação dos serviços incumbe ao empregador, em contrapartida ao ônus de ser este quem assume os riscos da atividade econômica. O referido art. 2º da CLT, aliado ao art. 3º²⁸³ do mesmo diploma (que dispõe que o empregado trabalha sob a dependência do empregador), concebem o que a doutrina convencionou como “poder diretivo do empregador” ou

²⁷⁷ AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 131.

²⁷⁸ Vide capítulo 3, tópico 3.1, páginas 41 a 50 deste trabalho, no tópico “Responsabilidade Social Empresarial”.

²⁷⁹ Vide capítulo 3, tópico 3.2, páginas 50 a 55 deste trabalho, no tópico “Environmental, Social and Governance”.

²⁸⁰ SUPIOT, Alain. **Transformações no mundo do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Ed., 2003. p. 154.

²⁸¹ Vide Capítulo 2, tópico 2.3 deste trabalho, página 27.

²⁸² Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

²⁸³ Art. 3º – Considera-se empregada toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

“poder diretivo patronal” ou, ainda, “poder empregatício”. O poder diretivo originou variáveis de suas prerrogativas, como sendo o: (i) poder de organização; (ii) poder de fiscalização; (iii) poder de sanção;²⁸⁴ (iv) e o poder regulamentar – este último como sendo a forma de exteriorização por excelência dos Regulamentos de Empresa.

Amauri Mascaro Nascimento destaca que o poder de direção consiste em uma “faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregador, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”²⁸⁵.

Maurício Godinho Delgado, que utiliza a expressão “poder empregatício”, sustenta que “o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e concentradas na figura do empregador receberia o nome de “poder empregatício”²⁸⁶.

Sérgio Pinto Martins, em importante conexão com o objeto deste capítulo, relaciona o poder diretivo com as suas variáveis incluindo o poder regulamentar:

O empregado é um trabalhador subordinado, está sujeito ao poder de direção do empregador, que é a forma como o mesmo define como serão desenvolvidas as atividades do empregado em decorrência do trabalho. Destaca-se que compreende o poder de direção não só o de organização, como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento. Acrescenta-se, ainda, que dentro do poder de direção existe a possibilidade de o empregador regular o trabalho do empregado através da elaboração do regulamento da empresa.²⁸⁷

O Regulamento de Empresa não possui previsão na legislação brasileira quanto a sua conceituação ou definição de conteúdo. Ao reverso do cenário legislativo brasileiro, cita-se como exemplo Portugal, que expressamente prevê em seu Código do Trabalho o Regulamento Interno bem como o seu processo de elaboração, do qual, obrigatoriamente demanda a necessidade de parecer quanto ao seu conteúdo pela comissão de trabalhadores:

Artigo 99.º

Regulamento Interno de empresa

1 – O empregador por elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho.

2 – Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

²⁸⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p 264.

²⁸⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, 41. ed. p. 268-269.

²⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 629.

²⁸⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23ª ed., São Paulo: Atlas, 2007. p. 193.

3 – O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respectivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

4 – A elaboração do regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

5 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 e 3²⁸⁸.

Quanto as variáveis do poder diretivo, a doutrina brasileira diverge em sua divisão. Contudo, predomina na doutrina a classificação do poder diretivo como (i) poder de organização; (ii) poder de fiscalização; (iii) poder de sanção ou poder disciplinar²⁸⁹ e, tende-se a inserir o poder regulamentar como parte do poder de organização²⁹⁰. Em que pese identifique-se que o poder de direção e o poder regulamentar convirjam para o mesmo objetivo, qual seja, o bom funcionamento da operação, o poder regulamentar possui condão de expressão mais abrangente que o poder de direção²⁹¹ (via de regra de alcance em sentido mais estrito e âmbito individual) e passível, repisa-se, de ser instrumento de garantia de direitos extralegais.

No aspecto, antes de adentrar em breves conceituações das espécies decorrentes do poder diretivo, oportuna distinção, elaborada por autora portuguesa, entre o poder de direção e o poder regulamentar:

O empregador exerce o poder de direção através da emissão de comandos individuais e concretos sobre o conteúdo e demais circunstâncias relativas ao exercício da atividade laboral, ou seja, ordens dirigidas a um trabalhador individualizado ou individualizável. Essas ordens, embora possam ter uma vocação duradoura, não têm a pretensão de generalidade, no sentido de virem a ser observadas por todos os trabalhadores da empresa ou do setor em causa, nem pelo trabalhador que, no futuro, substitua o trabalhador

²⁸⁸CÓDIGO DO TRABALHO DE PORTUGAL. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> Acesso em: 31 out. 2023.

²⁸⁹ Como autor que utiliza essa mesma classificação, cita-se Luciano Martinez – *In*: MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p 264.

²⁹⁰ Nesta linha, Luciano Martinez refere-se com sinonímia “o poder de organização ou poder regulamentar” *In*: MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p 265. Amauri Mascaro Nascimento trata do poder regulamentar como corolário do poder de organização: “decorre ainda do poder de organização a importante função regulamentar do empregador, isto é, o seu direito de elaborar um regulamento de empresa, contendo normas, especialmente disciplinares, a que se sujeitarão os empregados” *In*: NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, 41. ed. p. 269. E, Maurício Godinho Delgado questiona o cabimento da especificidade aos poderes regulamentar e fiscalizatório, aduzindo, quanto a tais poderes, que “tem-se questionado sua real identificação como modalidades específicas do poder empregatício, preferindo-se enxergá-los como manifestações conexas ou extensivas do próprio poder de direção.” *In*: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 666.

²⁹¹ COSTA, Ana Isabel Lambelho. **O Regulamento Interno de Empresa**. Disponível em: <https://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/2198> Acesso em: 14 out. 2023.

inicialmente visado. Acresce que o exercício deste poder não está sujeito a nenhuma forma ou procedimento. Trata-se de um poder de exercício casuístico.

O mesmo já não acontece no com o poder regulamentar. A sua forma de exteriorização por excelência é o RI., isto é, um documento escrito contendo comandos aplicáveis a todos ou a um grupo de trabalhadores, com uma vocação de perpetuidade – o RI. Vincula não só os trabalhadores que, na data da sua admissão trabalhem para o empregador, mas também todos aqueles que o venham a fazer, para além de vincular o próprio empregador. O poder de direção tem um objetivo mais imediato – ele visa permitir a adaptação quotidiana da forma de prestação de trabalho às necessidades do dia-a-dia. Através do exercício do poder de direção o empregador concretiza o conteúdo da prestação do trabalhador²⁹².

No tocante ao poder de organização, Luciano Martinez o define como “a expedição de comandos que orientam o modo como os serviços devem ser realizados. Esses comandos podem ser positivos ou negativos, gerais ou específicos, diretos ou delegados, verbais ou escritos”²⁹³. Já Amauri Mascaro Nascimento aduz que cabe ao empregador organizar a atividade, definir os fins econômicos visados pelo empreendimento, a estrutura jurídica da empresa e a enumeração do número e tipos de cargos e funções que serão preenchidos pelos empregados²⁹⁴.

Quanto ao poder de fiscalização, este relaciona-se com a chancela de o empregador controlar os meios de execução dos serviços dos seus empregados²⁹⁵, fiscalizando o ambiente de trabalho. Gustavo Filipe Barbosa Garcia explica que: “o empregador pode, dentro dos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico, verificar se os empregados estão respeitando as exigências e diretrizes estabelecidas para o desempenho da atividade laborativa”²⁹⁶, como exemplos práticos do exercício de tal poder temos os controles de ponto, sistemas de prestação de contas para pagamento de diárias, circuitos internos de filmagem e etc.

Quanto ao poder de sanção ou poder disciplinar, refere-se à outorga ao empregador, dentro dos limites legais, de punir o empregado por descumprimentos de obrigações contratuais. Carmen Camino refere que tal poder reveste-se na “expressão mais veemente da superioridade hierárquica do empregador”, que, “diante

²⁹² *Ibid.* p. 11 e 12.

²⁹³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p 265.

²⁹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, 41. ed. p. 269.

²⁹⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p 266.

²⁹⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2007. p 166.

da conduta inadequada do empregado, o empregador exercitará legitimamente o direito de puni-lo”²⁹⁷.

Por fim, quanto ao poder regulamentar, que, repisa-se, muitos autores o enquadram como parte do poder de organização, decorre da possibilidade de o empregador baixar normas gerais que se agregam à relação de emprego²⁹⁸. Podendo ser conceituado como “o conjunto de regras tendencialmente concentradas no empregador e dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa”²⁹⁹.

Os Regulamentos de Empresa (ou Regulamentos Internos) são, por excelência, a mais relevante forma de expressão do poder regulamentar, mas não a única. O empregador pode estipular normas através de “circulares internas”, “códigos de conduta”, portarias e etc. Com efeito, o Regulamento de Empresa não tem como finalidade repetir a legislação trabalhista, para além do propósito de destinar-se à definição precisa dos procedimentos e rotinas da operação, os Regulamentos de Empresa podem ser instrumentos de avalizadores de direitos extralegais. No aspecto, oportuna transcrição quanto aos possíveis desígnios do Regulamento de Empresa:

Com a elaboração do RI o empregador pretende fixar de forma estável e estruturada as regras de funcionamento da empresa, aqui se incluindo quer as normas respeitantes ao modo de execução do trabalho quer as regras de organização em sentido amplo – regras de contratação, promoções, carreiras, regras de conduta a observar no contato com clientes e com os colegas, normas de higiene e segurança no trabalho, padrões de qualidade da empresa, etc.³⁰⁰

Os Regulamentos de Empresa vinculam os empregadores ao cumprimento das obrigações por estes previstos, à ratificar tal afirmação identifica-se o disposto na Súmula de nº 77 do Tribunal Superior do Trabalho que trata como nula a punição de empregado que não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar:

SÚMULA 77. PUNIÇÃO. Nula é a punição do empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa, por norma regulamentar. (grifo nosso)

²⁹⁷ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1999. p. 109-110.

²⁹⁸ *Ibid.* p. 108.

²⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 666.

³⁰⁰ COSTA, Ana Isabel Lambelho. **O Regulamento Interno de Empresa**. Disponível em: <https://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/2198> Acesso em: 14 out. 2023.

As disposições previstas nos Regulamentos de Empresa, às relações jurídicas pactuadas, podem possuir efeito adesivo permanente, ou seja, de tolhidas de revogação ou alteração pela mera vontade das partes que as instituiu. Como regra, a ordem jurídica, confere poder revocatório essencialmente às Leis e não as cláusulas contratuais – premissa que é ratificada no âmbito laboral pelo princípio da condição mais benéfica³⁰¹.

Neste sentido, a vigente Súmula de nº 51 do Tribunal Superior do Trabalho reflete o entendimento consolidado quanto à intangibilidade das cláusulas regulamentares:

SÚMULA 51 TST. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT.

I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II – Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Como principal propósito da intangibilidade de cláusulas regulamentares que concedam vantagens ao empregado e a prevalência da condição mais benéfica, tem-se a proteção ao patrimônio do empregado. Contudo, como consequência ou “efeito colateral” de tal arcabouço assecuratório está a possível retração na utilização de Regulamentos de Empresa que prevejam direitos extralegais – face a integração das vantagens previstas e o receio de inviabilidade de manutenção de tais prerrogativas por período indeterminado e superior à eventuais dificuldades e/ou imprevisibilidades do negócio.

Em linha ao presente trabalho, que volta-se para o incentivo e maior utilização da autorregulação (em especial dos instrumentos coletivos e Regulamentos de Empresa) para a previsão de direitos extralegais, visando desobstruir obstáculos para tal caminho, destaca-se que, em mesmo sentido à expressa vedação da ultratividade de cláusulas coletivas³⁰², a Reforma Trabalhista ao dispor sobre a prevalência do

³⁰¹ Definido por Américo Plá Rodriguez como “a regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determinada que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável.” *In*: RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978, p. 60.

³⁰² Art. 614 da CLT: Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de

disposto em regulamentos empresariais – quando previsto em negociação coletiva – acena para a possibilidade de mitigação da intangibilidade de cláusulas regulamentares e atalha para a viabilidade de limitação temporal de vantagens previstas em Regulamentos de Empresa: desde que, por exemplo, haja previsão de vigência do Regulamento (ou de cláusulas regulamentares específicas) em norma coletiva:

Art. 611-A da CLT: A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
[...]
VI – regulamento empresarial;

Para além de formalizar e regulamentar procedimentos e rotinas da empresa, de forma crescente os Regulamentos de Empresa têm sido utilizados para assegurar direitos trabalhistas inalcançados pela legislação e, muitas vezes, conectados a necessidades sociais novas, recém emergidas, e à pauta ESG.

À título exemplificativo, de utilização de Regulamentos Internos para previsão de direitos extralegais, cita-se empresas que concedem licença parental aos seus

instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

[...]

§3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

empregados³⁰³, empresas que ofertam cargos de *trainee* exclusivo para negros³⁰⁴ como forma de fomentar a formação de lideranças negras do negócio ao constatar que apenas 21% das suas lideranças eram compostas por negros e pardos³⁰⁵.

Neste mesmo sentido, quanto ao proveito dos Regulamentos de Empresa e seu fomento, a recente Lei 14.457/22, conhecida como “Lei Emprega + Mulheres”, ao tratar das medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual de forma expressa determina a adoção de regulamentos internos pelas empresas:

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I – inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas³⁰⁶. (grifo nosso)

³⁰³ Empresas como o Grupo Boticário, Nubank e Volvo Car Brasil, vide Regulamento disponível na internet: https://www.grupoboticario.com.br/wp-content/uploads/2023/08/GB_GUIA_LICEN%C3%87A%20PARENTAL_04.pdf Acesso em: 01 nov. 2023.

No aspecto, oportuno destacar que a legislação brasileira não prevê licença parental, dispondo apenas da licença maternidade, como sendo de 120 dias e 05 dias de afastamento aos pais – passível de ser acrescido em quinze dias, totalizando 20, caso a empresa seja cadastrada no Programa Empresa Cidadã. Vejamos as previsões legais neste aspecto, iniciando-se pelas empregadas mulheres seguidas dos empregados homens:

Art. 392 da CLT – A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo o emprego e do salário.

ADCT 10, art. 10, §1º – Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

[...]

§1º – Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Art. 473 da CLT – O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

[...]

III – por (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, adoção ou de guarda compartilhada. Lei 11.770/08, art. 1º – É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

[...]

II – por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no §1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

³⁰⁴ Mazine Luiza, vide Regulamento disponível na internet: <https://ri.magazineluiza.com.br/Download.aspx?Arquivo=MQIFpHE6v0pa1c+RcgMp6A==> Acesso em 01 nov. 2023.

³⁰⁵

Disponível

em:

<https://ri.magazineluiza.com.br/Download.aspx?Arquivo=MQIFpHE6v0pa1c+RcgMp6A==>. Acesso em 25 de fev de 2023.

³⁰⁶ BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5/452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF, 21 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm Acesso em: 04 nov. 2023.

A criação de uma cultura organizacional que vá ao encontro da responsabilidade social empresarial, ao cumprimento da legislação e da normatividade envolta (em especial à autorregulatória, como objeto do presente estudo: instrumentos coletivos e regulamentos de empresa) que seja atenta as necessidades sociais (em sentido macro, mas iniciando-se de forma tópica pelas demandas de seu próprio círculo social: empregados e fornecedores) pautada por valores éticos e transparentes, alia-se ao relevante e oportuno instituto do *compliance trabalhista*.

A definição literal de *compliance* refere-se a ideia de “obedecer a uma ordem, regra ou pedido”³⁰⁷, “in compliance with”, *conforme, em conformidade com*; “to comply”, *agir conforme um conjunto de regras, uma instrução ou comando*. Como um sistema direcionado ao cumprimento de todo o arcabouço normativo incidente sobre determinada instituição ou empresa:

Sistema de gestão, área ou disciplina dedicados à observância e garantia do cumprimento de normas legais e regulamentares, da conformidade com padrões éticos, políticas e diretrizes estabelecidos para as atividades de determinada instituição ou empresa, bem como à prevenção, detecção e correção de quaisquer desvios, fraudes, atos ilícitos ou irregularidades (geralmente envolvendo casos de corrupção, obrigações trabalhistas, fiscais, regulatórias, concorrenciais, entre outros); conjunto de medidas e procedimentos que têm essa finalidade³⁰⁸.

Giovani Saavedra aborda o conceito relacional de *compliance*, por detrás da mera expressão e/ou tradução conceitual de estado de conformidade:

A palavra *Compliance*, significa, em tradução literal, estar em conformidade. Essa simples tradução, porém, esconde uma das maiores dificuldades da conceituação do termo: trata-se de um conceito relacional, cujo significado só acaba por ser descoberto, portanto, por meio de uma análise do objeto com o qual se relaciona, dado que, por óbvio, quem está “em conformidade” está “em conformidade” com “algo”. *Compliance* estabelece uma relação, portanto, entre um “estado de conformidade” e uma “orientação de comportamento”. Se essa “orientação de comportamento” é uma norma jurídica, está-se diante de *Compliance* jurídico, cuja designação varia conforme a área do direito na qual a norma a ser seguida se insere. Essa reflexão – à primeira vista, simples – procura explicitar alguns dos problemas de sua delimitação conceitual: é necessário definir o significado de “estado de conformidade” e qual é a natureza normativa da “orientação de comportamento”, para que se possa, de forma minimamente plausível, iniciar uma reflexão sobre *Compliance*. Portanto, **Compliance consiste em um**

³⁰⁷ CAMBRIDGE DICTIONARY (Cambridge). *Compliance*. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/compliance> Acesso em: 04 nov. 2023.

³⁰⁸ ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. *Compliance*. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/compliance> Acesso em: 04 nov. 2023.

estado dinâmico de conformidade a uma orientação normativa de comportamento com relevância jurídica por força de contrato ou lei, que é caracterizado pelo compromisso com a criação de um sistema complexo de políticas, de controles internos e de procedimentos que demonstrem que a empresa está buscando “garantir”, que se mantenha em um estado de *Compliance*³⁰⁹. (grifo nossos)

Não há legislação específica abordando o uso do *compliance* na seara laboral. O termo em questão se fez mais presente no ordenamento jurídico brasileiro a partir da vigência da Lei 12.846/13, conhecida como a “Lei Anticorrupção”, a qual passou a prever a “responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pelas práticas de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira”. No inciso VIII do art. 7º da Lei Anticorrupção, identifica-se a previsão de que, para a baliza das sanções, serão consideradas a existência de mecanismos e regulamentos internos de integridade:

Art. 7º Serão levados em consideração na aplicação de sanções:

[...]

VIII – a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica³¹⁰;

O programa de integridade referido no inciso VIII do art. 7º acima, fora regulamentado pelo Decreto nº 11.129/2022, em seu art. 57 – que é composto por quinze incisos e dois parágrafos, dos quais abaixo destacaremos aqueles que possuem relação direta com a seara laboral:

Art. 57. Para fins do disposto no inciso VIII do caput do art. 7º da Lei nº 12.846 de 2013, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros:

[...]

II – padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente do cargo ou da função exercida;

III – padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados;

[...]

³⁰⁹ SAAVEDRA, Giovani; CRESPO, Liana. **Compliance: origem e aspectos práticos**. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2021.

³¹⁰ BRASIL. **Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil das pessoas jurídicas por práticas de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF. 01 ago. 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm Acesso em: 04 nov. 2023.

IX – independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e pela fiscalização de seu cumprimento;

X – canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e mecanismos destinados ao tratamento das denúncias e à proteção de denunciante de boa-fé;

XI – medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade; [...]

XIII – diligências apropriadas, baseadas em risco, para:

a) contratação e, conforme o caso, supervisão de terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários, despachantes, consultores, representantes comerciais e associados;

§1º – Na avaliação dos parâmetros de que trata o *caput*, serão considerados o porte e as especificidades da pessoa jurídica, por meio de aspectos como:

I – a quantidade de funcionários, empregados e colaboradores³¹¹;

Constata-se que a legislação, de forma expressa, conecta a conformidade intrínseca ao *compliance* à impositivos de procedimentos que visam satisfazer o cumprimento não apenas de Leis, mas também normas regulamentares, portarias, normas internacionais e, em especial associação ao objeto do presente estudo, também a convenções coletivas, acordos coletivos e Regulamentos de Empresa – e, ao alcance de todos os níveis hierárquicos da empresa (inciso II do art. 57: *aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente do cargo ou função exercida*) e demais envolvidos na cadeia da operação (inciso III do art. 57: *estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviços, agentes intermediários e associados*; inciso XIII do art. 57: *diligências apropriadas, baseadas em risco, para: contratação e, conforme o caso, supervisão de terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários, despachantes, consultores, representantes comerciais e associados*). Trata-se de clara demonstração do potencial positivo que a utilização da autorregulação pode incidir nas relações de trabalho e na micro-sociedade que constitui a empresa.

O *compliance* trabalhista deve “prevenir, detectar e corrigir condutas que violem os direitos trabalhistas desde o começo da contratação, passando pelo cumprimento do contrato de trabalho até o desligamento dos trabalhadores”³¹² e, para além, de

³¹¹ BRASIL. Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil das pessoas jurídicas pelas práticas de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Brasília, DF, 11 jul. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm Acesso em: 04 nov. 2023.

³¹² AMBROSIO, Graziella; WAKAHARA, Roberto. **ESG, Direito do Trabalho e a Prática Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2023. p. 66.

balizar-se pelo cumprimento de normas trabalhistas, amplia-se para uma gestão empresarial ética e sustentável.

Por oportuno, reforça-se a confluência do *compliance* com a governança corporativa insculpida no “G” do acrônimo ESG³¹³, ao passo que as “boas práticas de governança” direcionam-se ao enfoque de uma gestão ética, transparente, socialmente responsável e sustentável e que, portanto, *deve* estar em *conformidade*, em *compliance*.

4.3 Autorregulação como instrumento qualificador das relações de trabalho

Como se viu até aqui, há diversas formas de expressão normativa no Direito do Trabalho, quer seja mediante regras oriundas de maior participação das partes (produção de *fontes autônomas*), tais como as convenções coletivas de trabalho e os regulamentos de empresa, quer seja mediante menor participação direta das partes e maior atuação estatal (*fontes heterônomas*), tais como a legislação. Para as primeiras, fontes autônomas de menor participação e intervenção estatal, identificam-se novos desdobramentos conceituais que têm sido objeto de estudo dos operadores do direito, como a *autorregulação*, a *autorregulação regulada* e a análise de seus possíveis enquadramentos como *soft law* ou como *hard law*³¹⁴.

De antemão, oportuno abordar a distinção entre os etimologicamente semelhantes institutos da *regulação* e *regulamentação*. A semelhança etimológica (e até mesmo fonética) entre os vocábulos não afasta a efetiva e importante distinção

³¹³ Por oportuno, ora reporta-se ao capítulo 3, no item 3.2.3 “G – Governance (Governança)” abordado nas páginas 63 - 67 do presente trabalho.

³¹⁴ *Soft law* como expressão associada ao “direito não obrigatório”, em oposição a acepção usual do direito cogente (*hard law*). Nas palavras de Liziane Paixão Silva Oliveira e Márcia Rodrigues Bertoldi, atribuir uma definição para *soft law* tem sido uma tarefa complexa entre os doutrinadores, ao passo que a expressão representaria um paradoxo ao fato de que o direito representa, em linhas gerais, algo obrigatório, capaz de impor sanção, preciso, *hard* e, assim oposto a algo não obrigatório, genérico, flexível, *soft*. Referem as autoras, ao abordar a complexidade e paradoxo da expressão *soft law*, que: “Pergunta-se se o adjetivo *soft* utilizado para qualificar o direito suscita de início que este novo instrumento difere-se do direito em sua acepção usual (*hard law*) constituindo-se assim num direito diferenciado ou se o uso do termo *soft* indica-se tratar-se de algo que não seja direito. Se admitido o *soft law* como direito, este deve ser identificado como diferente, pois não será obrigatório, será um direito com normas relativizadas. Se considerado como um não direito, constata-se que as regulamentações se ampliam no âmbito não jurídico. Nesse contexto, algumas escolhas são indispensáveis. Nossa primeira escolha está em considerar que o direito vai além do obrigatório, logo os instrumentos de *soft law* são para nós um direito não obrigatório”. In: **A importância da *soft law* na evolução do direito internacional**. Revista do Instituto do Direito Brasileiro, Vol. 1. 2012. p. 6268-6269. Disponível em: <http://www.idb-fdul.com>. Acesso em 29 maio de 2023.

entre os institutos, seja sob o ponto de vista doutrinário conceitual, seja sob o viés normativo de utilização de tais expressões pelo legislador constituinte.

A doutrina³¹⁵ atribui como a possível causa de confusão entre os institutos estar associada ao vocábulo inglês “regulation”, que traduzido para o português adquire conotação tanto para o verbo *regular* como para o verbo *regulamentar*. Neste sentido, importante a contribuição de linha administrativa, nas palavras de Odete Medauar, quanto ao contexto em que emergida a *regulação* e traços originários que justificam o embaraço com o instituto da *regulamentação*. Bem como, quanto a origem do termo *regulação*, identifica-se sua relação com período histórico de deslocamento de poderes estatais (especificamente entes ou atividades) para o setor privado:

A partir da década de 80, acentuando-se na década de 90 do século XX, surgiu um movimento, tanto nos países desenvolvidos como nos países menos desenvolvidos, no sentido de transferir para o setor privado entes estatais ou atividades até então realizadas pelo Estado [...] Nesse panorama surgiram, no vocabulário do direito público, termos nunca ou pouco usados até então; outras palavras passaram a ter um significado contemporâneo revestido de novas conotações, porque vinculadas a um novo contexto. Dentre esses termos pode-se arrolar, por exemplo: reforma do Estado; modernização do Estado; redução do setor público; desestatização; desregulação; liberalização da economia; privatização; Estado regulador; marcos regulatórios; regulação. Os termos acima apontados vêm sendo objeto de estudos no direito público, mas ainda perdura grande imprecisão conceitual e ausência de uniformidade no seu uso. Por exemplo: às vezes utilizam-se os vocábulos privatização, desestatização e *desregulation* no sentido de transferência, para o setor privado, de atividades até então realizadas pelo setor público; ou no sentido de menor presença do Estado na vida da sociedade; ou no sentido de liberalização dos mercados.³¹⁶

Já quanto à manifestação do vocábulo *regulação* e sua equivocada associação à *regulamentação*, prossegue a autora:

Emerge, assim, nesse contexto, o termo cujo uso vem se expandindo nos últimos tempos: *regulação*. Há pouco, *regulação* estava ausente do vocabulário do Direito Constitucional e Administrativo, sendo de uso mais frequente no Direito Econômico. Hoje, além do uso frequente, suscita estudos e discussões.

Deve-se notar, de início, que o vocábulo inglês *regulation*, ao ser traduzido para línguas latinas, como o francês e o português, pode adquirir conotações diversas, em virtude da diferenciação dos verbos *regler/reglementer*, de um lado, e *regular/regulamentar*, de outro.

³¹⁵ ALMEIDA, Fernando Dias Menezes de. **Considerações sobre a “regulação” no direito positivo brasileiro**. Revista de Direito Público da Economia – RDPE, Belo Horizonte, 2005. p. 3. Disponível em: <http://www.bidforum.com.br/bid/PDI0006.aspx?pdiCntd=33302> Acesso em 04 mar. 2023.

³¹⁶ MEDAUAR, Odete. **Regulação e auto regulação**. Revista de Direito Administrativo, n. 228, abr./jun. 2002. p. 123.

Regulation pode gerar a tradução para o verbo regular ou para o verbo regulamentar. Veja-se que o termo inglês *regulation* não significa, no direito anglo-saxônico, a edição de regulamentos, pois esta se expressa pelo termo *rulemaking*.³¹⁷

Outrossim, como será melhor evidenciado a partir da análise e contraposição dos conceitos de *regulação* e *regulamentação*, a utilização da expressão *regulação* como adotada no contexto norte-americano não se adapta ao contexto jurídico brasileiro, tendo em vista que: “nos Estados Unidos a “regulação” surgiu em um contexto que conotava maior presença estatal na economia, enquanto, no Brasil de hoje, “regulação” sugere a retirada de ênfase na presença do Estado”³¹⁸.

No tocante aos conceitos jurídicos, sob enfoque do contexto brasileiro, tem-se a regulamentação como “espécie de ação estatal, inerente à Administração, envolvendo o exercício do poder normativo³¹⁹, enquanto a regulação prescinde o aspecto normativo envolto na regulamentação e apresenta-se como um “conjunto de regras de conduta e de controle da atividade econômica pública e privada e das atividades sociais não exclusivas do Estado, com a finalidade de proteger o interesse público”³²⁰.

Em mesma linha, Supiot aborda a relevante distinção entre regulamentar e regular, sendo esta última a via com melhor condão de adaptação entre o direito e o social, enquanto regulamentar é:

[...] ditar regras do exterior, ao passo que regular é fazer que se observem as regras necessárias ao funcionamento homeostático de uma organização. Segundo a teoria cibernética, apenas uma regulação adequada, e não uma regulamentação rígida, pode proteger a sociedade da desordem entrópica, ou seja, “tendência da natureza para deteriorar o ordenado e para destruir o compreensível”³²¹.

Constata-se, portanto, que a regulamentação e a regulação são termos distintos, e, não por outra razão o legislador constituinte, ao tratar da atuação estatal

³¹⁷ *Ibid.*, p. 123.

³¹⁸ ALMEIDA, Fernando Dias Menezes de. **Considerações sobre a “regulação” no direito positivo brasileiro**. Revista de Direito Público da Economia – RDPE, Belo Horizonte, 2005. p. 4. Disponível em: <http://www.bidforum.com.br/bid/PDI0006.aspx?pdiCntd=33302> Acesso em 04 mar. 2023.

³¹⁹ *Ibid.*,

³²⁰ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Limites da função reguladora das agências diante do princípio da legalidade**. Direito Regulatório. Temas Polêmicos. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2004. p. 30.

³²¹ SUPIOT, Alain. **Homo juridicus: ensaios sobre a formação antropológica do Direito**. Tradução de Maria Ernantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2007. p. 159-160.

na ordem econômica e financeira, apartou, de forma a distinguir, os adjetivos “normativo” e “regulador”:

Art. 174 CF/88: Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o público e indicativo para o setor privado. (grifo nosso)

Tanto regular quanto regulamentar possuem origem na palavra latina *regularis*, derivada do *regula*, que significa “regra”³²², doravante, em vias de finalização do presente trabalho, abordaremos a utilização de regras autônomas (*autorregulação*), determinadas pelos atores laborais, como possível instrumento e via de qualificação das relações de trabalho.

No Direito do Trabalho, em face da sua pluralidade de fontes, é possível identificar a ocorrência de *regulação* revestida de caráter normativo, como é o caso das convenções e acordos coletivos de trabalho – enquanto fontes autônomas interpartes – que são chancelados (ou *regulamentados*) pela Constituição Federal³²³ mediante previsão expressa de reconhecimento dos instrumentos normativos, bem como disciplinados pela legislação ordinária³²⁴.

Essa “regulação regulamentada”, enquanto poder normativo elaborado interpartes mas balizado por arraias estatais, equipara-se à espécie secundária dos institutos da regulação e da regulamentação: a *autorregulação* – enquanto “sistema unificado de atuação do público e do privado em complementariedade à regulamentação exercida somente pelo Estado”³²⁵.

Maurício Godinho Delgado ao abordar a estrutura normativo do Direito do Trabalho democrático classifica a normatização em dois grupos: (i) *normatização autônoma e privatística*; e (ii) *normatização privatística subordinada*, o primeiro como sendo a produção da norma a partir da sociedade civil, mediante dinâmica conflituosa e negocial estabelecida entre os sindicatos e associações, já na segunda categoria o Estado delimita a atuação dos agentes particulares direcionando a capacidade

³²² DICIONÁRIO DE LATIM. *Regula*. Disponível em: <https://www.dicionariodelatim.com.br/busca.php?search=regula> Acesso em: 04 nov. 2023.

³²³ Art. 7º CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

³²⁴ Vide título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, artigos 611 - 625.

³²⁵ SILVA, Bruno Boquimpani. **Autorregulação e direitos fundamentais**. Revista Brasileira de Estudos Constitucionais. São Paulo, ano 6, n. 21, p. 157-180, jan./mar. 2012, p. 159.

normativa destes³²⁶ – tem-se que a autorregulação se aproxima dessa segunda categoria e o artigos 611-A³²⁷ e 611-B da CLT ilustram esse enquadramento, a partir do rol exemplificativo de matérias passíveis e matérias vetadas de negociação (ou regulação) entre sujeitos coletivos.

Autorregulação, sob o viés da cultura de *compliance*³²⁸, por exemplo, passa a ocupar um espaço de grande importância pois o incentivo ao respeito à Lei passa a ser também interno e não mais imposto pelo Estado apenas.

A imperatividade das normas como característica do Direito do Trabalho, através de regras de cunho absoluto, reveste-se na sua relevância normativa e necessária observância social, aspectos que não mitigam o fato de o Direito do Trabalho tratar-se de um ramo do direito privado³²⁹ (ao passo que rege relações, via

³²⁶ DELGADO, *op. cit.*, p. – 97-98.

³²⁷ Art. 611- A: A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

Art. 611-B: Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

[...]

³²⁸ Na tradução literal, *compliance* está associada à ideia de “obedecer a uma ordem, regra ou pedido”. In: CAMBRIDGE DICTIONARY (Cambridge). *Compliance*. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/compliance>. Acesso em: 28 maio 2023. E, para ilustrar a extensão do seu alcance prático jurídico, utilizaremos a conceituação de Giovani Agostini Saavedra: “*Compliance* consistem em um estado dinâmico de conformidade a orientações normativas de comportamento com relevância jurídica por força de contrato ou lei, que é caracterizado pelo compromisso com a criação de um sistema complexo de políticas, de controles internos e de procedimentos, que demonstrem que a empresa está buscando “garantir” que se mantenha em um estado de “*Compliance*”. Nas palavras da ISO, *Compliance* significa “ir ao encontro de todas as obrigações de *Compliance* da organização”. In: SAAVEDRA, Giovani Agostini. **Compliance na área da saúde**. São Paulo: G. A. Saavedra, 2016, p. 23.

³²⁹ Em que pese adote-se preferência pela natureza jurídica de direito privado ao Direito do Trabalho, não se olvida a existência de correntes que atribuem taxonomia diversa ao ramo juslaboral. No aspecto, como doutrina em sentido diverso, que, portanto classifica o Direito do Trabalho como ramo do direito público, cita-se Washington de Barros Monteiro que justifica tal posicionamento pela indisponibilidade dos direitos trabalhistas e pela imperatividade das suas normas legais: “a natureza jurídica de direito público advém do fato de um dos sujeitos da relação ser o Estado e o interesse é público, além de haver indisponibilidade deste direito, já que as regras são imperativas” (In: MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, 2004, v. 1, p. 18). Em crítica à tal classificação, ratifica-se o posicionamento de Vólia Bomfim, que acertadamente refere: “apesar do caráter público de suas normas e da finalidade social, o Estado não é sujeito desta relação de trabalho que, via de regra, é travada entre particulares e só excepcionalmente o empregador poderá ser público” (In: CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista e a MP 808/2017**. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 10). Como terceira categoria, há autores, como Cesarino Junior, que advogam no sentido de o Direito do Trabalho não ser considerado nem público e nem privado, mas sim classificado como *direito social*. Segundo Cesarino, dado o caráter protetivo e social, bem como o direcionamento de amparo aos hipossuficientes, o Direito do Trabalho amoldaria-se à uma terceira via classificatória, de *direito social*. (In: CESARINO JUNIOR. **Direito Social**: São Paulo: LTr, 1980, p. 16). Em contraponto à tal classificação, sinala-se, novamente em alinhamento à Vólia Bomfim, que “todo direito tem cunho social”, especialmente aqueles de certa maneira voltados para à parte assimetricamente mais vulnerável da relação (tal como o direito previdenciário, direito do consumidor

de regra, entre particulares vinculados por uma relação jurídica) e, portanto, passível de ter seu espectro de atuação refinado e (auto)regulado pelas partes

Maurício Godinho Delgado ao abordar o “Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva” destaca a importância da autorregulação ao tratar da autonormatização social, tão característica do Direito Coletivo:

Tal princípio, na verdade, consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho. A criação de normas jurídicas pelos atores coletivos componentes de uma dada comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas. A antítese do Direito Coletivo é a inibição absoluta ao processo negocial coletivo e à autonormatização social, conforme foi tão característico ao modelo de normatização subordinada estatal que prevaleceu nas experiências corporativistas e fascistas europeias da primeira metade do século XX³³⁰.

Nesta mesma linha, destaca-se que a autonomia coletiva da vontade, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho e constitucionalmente assegurada, vai ao encontro da autorregulação, podendo assim ser conceituada: “como o poder de autorregulamentação das relações de trabalho, ou de matérias correlatas, pelos grupos profissionais econômicos, por meio de suas organizações representativas”³³¹.

O aqui já referido Código de Trabalho de Portugal aborda a autorregulamentação direcionada a gestão interna dos sindicatos, a ser disciplinada por estatutos e regulamentos:

Art. 445 Código do trabalho de Portugal:
Princípios de auto-regulamentação, organização e gestão democráticas
As associações sindicais e as associações de empregadores regem-se por estatutos e regulamentos por elas aprovado, elegem livre e democraticamente os titulares dos corpos sociais e organizam a sua gestão e atividade³³².

A autorregulação trata de diferentes padrões de ordens privadas³³³, ao mesmo tempo em que não são ordenadas por comandos estatais podem ter a norma estatal como balizadora de *standart* de direitos – ao quê ora sugere-se no presente estudo, a

e etc.) (*In*: CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista e a MP 808/2017**. São Paulo: Editora Método, 2018, p. 11).

³³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 1.356.

³³¹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das Normas Coletivas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 133.

³³² CÓDIGO DO TRABALHO DE PORTUGAL. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> Acesso em: 31 out. 2023.

³³³ BACHMANN, Gregor. **Private Ordnung**. Mohr Siebeck: Tübingen, 2006. p. 47.

proteção do núcleo essencial do Direito do Trabalho alinhada ao fomento da utilização de mecanismos jurídicos que qualifiquem as relações de trabalho aproximando-as das mutáveis necessidades laborais.

Na mesma linha de qualquer processo normativo, a autorregulação almeja a internalização da norma e possui vantagem neste aspecto quando em comparativo à norma estatal, dada a especificidade e alcance direcionado da norma autônoma (como no Regulamento de Empresa, que alcança aos empregados daquela organização e os instrumentos coletivos que destinam-se aos empregados representados pela categoria signatária), em sentido diverso ao caráter abstrato da norma legal que necessita de abrangência intrínseca, como regra geral que é.

A localização da regulação, como sendo especificamente estatal; estatal com elementos autorreguladores; autorregulação regulada ou autorregulação privada, demanda análise da oportuna divisão abaixo, que vincula tal classificação a incidência de maior ou menor intervenção estatal:

A autovinculação de atores privados se localiza em um tipo específico de regulação, que pode ser classificada em quatro tipos fundamentais: 1) a regulação imperativa estatal; 2) a regulação estatal com a aplicação de elementos autorreguladores; 3) a autorregulação regulada estatal; e 4) a autorregulação privada. [...] Essas formas dependem da atividade exercida. Há atividades que são proibidas pelo Estado de serem objeto de atividade. Em outras, há o monopólio: público, público corporativo (*corporatised public monopoly*), contrato com setor privado do monopólio e monopólio privado regulado. Quanto maior o grau de monopólio, maior a intervenção estatal; quanto maior o grau de concorrência, menor a intervenção estatal. A questão é que a regulação não está somente sob o controle do Estado e nem da sociedade: é um lugar entre o Estado e a sociedade civil³³⁴. (grifo nosso)

Em crítica à máxima valorização da norma positivada, Maurício de Carvalho Góes e Wilson Engelmann lecionam oportuna classificação quanto as formas de produção do Direito em duas espécies: (i) *regulação tradicional ou legal*; e (ii) *regulação não tradicional*:

Com efeito, para o contexto jurídico do tema da nanotecnológico, importante definir que regulação é gênero que representa a forma de produção do Direito. Para tanto, é possível classificar duas espécies, *a regulação tradicional ou legal* e *a regulação não tradicional* a qual será objeto de argumentação que objetiva fazer com que o direito preste as respostas (adequadas e tempestivas) aos anseios que guardam gênese no

³³⁴ NEGÓCIO, Ramon de Vasconcelos. **Autorregulação Digital: da normatividade excludente para o diálogo normativo com o Estado.** Disponível em: <https://periodicos.uff.br/culturasjuridicas/article/view/48188/31466> Acesso em: 05 nov. 2023.

desenvolvimento das nanotecnologias, sem a necessidade de se aguardar a criação de uma lei. Por esse raciocínio, não havendo previsão ou amparo da lei para as nanotecnologias, está-se diante de uma *não regulação*³³⁵.

Em sequência ao arrazoado acima e ao encontro do apresentado no presente trabalho, os referidos autores ratificam a predileção do ordenamento jurídico brasileiro pela *regulação tradicional ou legal* e acertadamente apontam para o descompasso desta e o cenário laboral atual:

Nesse sentido, considerando o modelo estrutural brasileiro do ordenamento jurídico, a tradição é sempre voltada para a construção do Direito derivada de uma *regulação tradicional ou legal*. Ocorre que o caráter inovatório das tecnologias nano resta inserido num cenário de *não regulação*, ainda mais no caso do Brasil que, já há algum tempo, possui um ordenamento jurídico que, em vários âmbitos, **a tarefa legislativa não acompanha na mesma velocidade, o avanço e a complexidade dos fatos sociais em constante movimento. Esse fenômeno de lentidão ou atraso na criação da tutela legal representa a não regulação**, o que ocorre também no caso das nanotecnologias³³⁶. (grifo nosso)

A inadequação entre o avanço tecnológico, as mudanças sociais e a concepção legalista do Direito é apontada por Supiot, que defende a “teoria da regulação”:

[...]Fundamentadas na ideia de que não existe outra realidade tangível além daquela que se deixa ver por todos, as teorias da informação e da comunicação aprendem o ser humano apenas através da maneira pela qual esse se comunica com seu meio ambiente e reage aos sinais que dele recebe. [...]

Aí situa-se o ponto inicial de uma “teoria da regulação”, que engloba os homens, os animais e as máquinas e que deve conduzir num mesmo ritmo ao progresso das máquinas e ao do Direito³³⁷.

Wilson Engelmann, em mesmo norte, aponta para a necessidade de migração da regulação legal para a regulação não estatal:

Do movimento da tradicional regulamentação, em que a participação do Estado é fundamental, se partirá para uma atividade de regulação, a partir das constantes internas especialmente a partir da valorização de outros atores em condições de produzir as respostas jurídicas esperadas. Verifica-

³³⁵ GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das nanotecnologias e o meio ambiente do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 129.

³³⁶ *Ibid.*

³³⁷ SUPIOT, Alain. **Homo juridicus: ensaios sobre a formação antropológica do Direito**. Tradução de Maria Ernantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2007. p. 154-155.

se, portanto, uma efetiva mutação no sentido de *desregulamentação* tradicional estatal para a regulação dialogal não estatal³³⁸.

A incidência normativa não tradicional aplica-se tanto para o contexto de inexistência de regulação – como o abordado por Maurício Góes e Wilson Engelmann, sob o prisma das nanotecnologias e a ausência de *regulação tradicional ou legal* –, como também ao cenário de presença legal, no sentido de objetivar a previsão de direitos extralegais que aproximem do Direito do fato e das necessidades sociais.

Neste sentir, identifica-se a compatibilidade de incidência da autorregulação no Direito do Trabalho, aproximada da “autorregulação regulada”, enquanto poder normativo elaborado pelos atores laborais mas demarcado pelas arraias estatais.

Apesar do caráter multiforme da norma trabalhista e seu vasto campo de atuação, tem-se que no cenário atual, sob o contexto da Indústria 4.0, de diversificadas relações de trabalho, impulsionadas pela globalização e disseminação de novas tecnologias, a estrutura normativa estática em que originalmente estruturado e idealizado o ramo juslaboral (regulação normativa estatal e convencional) está envolta em uma realidade que não mais alcança as necessidades sociais ao tempo destas.

Resguardado o núcleo essencial do Direito do Trabalho e a proteção envolta no valor social do trabalho, identifica-se a possibilidade de um direito autônomo impulsionado pela autorregulação das partes como tendente a ser mais efetivo ao alcance das necessidades das partes (e para além destas, inclusive, proporcionando olhar acima do mínimo – este resguardado, sempre). De modo a atuar como possível instrumento qualificador das relações de trabalho.

³³⁸ ENGELMANN, Wilson. **O direito frente aos desafios trazidos pelas nanotecnologias**. In: **Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica**. Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da Unisinos: mestrado e doutorado, Porto Alegre, n. 10, p. 301-311, 2013. p. 308.

5 CONCLUSÃO

Dada a velocidade com que as relações de trabalho têm se (re)estruturado, identifica-se que as alterações normativas inerentes à própria existência do ramo juslaboral, e justificadas pelo caráter pulsante do fato social “relações de trabalho”, encontram-se em destacado nível de desencontro para com as necessidades dos atores laborais.

A busca de mecanismos jurídicos, que não sejam avessos ao núcleo essencial do Direito do Trabalho, é importante pauta jurídico trabalhista contemporânea e fora objeto da presente pesquisa, na tentativa de qualificar a normatividade laboral às relações de trabalho e emprego – aproximando-as das mutáveis necessidades dos atores laborais.

A conscientização social, em vista da evolução e lapidação do papel das empresas na sociedade e da responsabilidade social empresarial, impulsiona mudança no paradigma comportamental das organizações afastando o ideário empresarial de protagonismo exclusivo do lucro, para, no contexto ESG, ter-se uma visão mais global e que contempla as repercussões da atividade empresarial na sociedade e a responsabilidade social da organização. A concretização, pelas empresas, de princípios socialmente responsáveis e uma governança ética e sustentável – alicerces do ideário ESG – pode ser um caminho à efetividade de direitos e garantias, inclusive trabalhistas, socialmente desejáveis e necessários.

Tendo em vista a aparente insuficiência estatal em regular detalhadamente todas as condições de trabalho, em paralelo à mudança no paradigma comportamental das organizações – quando pautadas pela responsabilidade social empresarial –, a presente pesquisa emerge a partir da identificação dos desafios para a realização substantiva de direitos trabalhistas, direitos sociais e/ou outras necessidades sociais contemporâneas cuja efetivação esteja vinculada exclusivamente à previsão legal.

Diante disso, a questão norteadora da pesquisa busca responder se a adoção de medidas espontâneas e não-estatais, como as práticas ESG, podem ser consideradas como qualificadoras das relações de trabalho e, ainda, a partir de análise sobre as fontes do Direito do Trabalho, se os instrumentos coletivos de

trabalho (acordos e convenções coletivas) e regulamentos de empresa podem ser meios para a maior utilização de tais institutos (as práticas ESG) na seara laboral.

Para desenvolvimento da análise proposta, a primeira parte do trabalho voltou-se à apresentação do cenário introdutório que justifica a pergunta de pesquisa, qual seja, análise das fontes no Direito do Trabalho e o confronto de compatibilidade entre a regulamentação e a regulação no contexto juslaboral. Nesse sentido, ao abordar a pluralidade das fontes no Direito do Trabalho, destacou-se a adoção das fontes autônomas sob a perspectiva da autorregulação. Observou-se, ademais, que o arcabouço normativo do Direito do Trabalho acertadamente possui seu núcleo essencial protegido, de forma que a utilização de um direito autônomo, não-estatal, impulsionado pela autorregulação das partes tende a ser mais efetivo e direcionado às necessidades (e para além destas) específicas dos grupos envolvidos.

Passo seguinte, compreendida a importância e o evoluir da responsabilidade social empresarial, desde concepções originárias como o *desenvolvimento sustentável* até o contemporâneo ideário ESG – isto é, a proposição de um novo modelo de negócio que coaduna lucro e valor social, buscados por meio de inserção e governança dos aspectos social e ambiental (pilares ESG) –, contemplou-se a conceituação do nóvel acrônimo ESG e sua aplicação ao contexto laboral, ou seja, à nível interno da organização (trabalhadores, clientes, gestores, fornecedores...) e externo (para a sociedade como um todo).

No aspecto, ora renova-se certa dificuldade encontrada na pesquisa quanto a conceituação do ESG, dada a recente utilização da sigla e por tratar-se de um acrônimo. Contudo, a pesquisa abordou diversas conceituações e originárias de áreas multidisciplinares, tais como integrante da ONU que ligado a pesquisas de investimentos sustentáveis, fontes da administração e doutrinadores de Direito do Trabalho.

Assim sendo e objetivamente, como resposta ao problema científico “a adoção de medidas espontâneas e não-estatais, como as práticas ESG, podem ser consideradas como qualificadoras das relações de trabalho?” pode-se registrar que, a pesquisa identificou fragilidades quanto ao ranqueamento e as métricas ESG, aspectos que atuam como agravantes de possíveis deturpações do ideário ESG, em especial destaque ao *socialwashing* – isto é, falsos discursos mercadológicos sobre a responsabilidade social de seus produtos e/ou serviços, aqui em especial destaque

para as questões trabalhistas do negócio. Contudo, conclui-se que a responsabilidade social empresarial seria gênero mais abrangente do qual o ideário ESG seria espécie, de forma que, aliar propósitos sociais com a eficiência do segundo setor pode ser um importante caminho na busca de melhoria social, que não pode (ou não deve) ser mitigado com práticas reversas como o *greenwashing* e o *socialwashing*.

Seguindo em resposta ao problema de pesquisa complementar, qual seja, “se a previsão de práticas ESG em instrumentos coletivos de trabalho (acordos e convenções coletivas) e regulamentos de empresa poderá ser um caminho para a maior utilização de tal instituto na seara laboral? Ou, ainda, práticas ESG, por sua natureza espontânea e proativa, possuiriam autossuficiência incompatível com a negociação coletiva?” pode-se registrar que, face o caráter multiforme da norma trabalhista, em especial destaque para as fontes autônomas, aliada a complexidade e dinamicidade das relações de trabalho atuais, identifica-se na utilização de instrumentos não-estatais, como os acordos e convenções coletivas de trabalho, bem como os regulamentos de empresa, ferramentas adequadas para a inserção de práticas ESG e previsão de direitos extralegais, assim como forma de aproximação das necessidades dos atores laborais às velozes alterações do contexto social laboral.

Assim, tem-se como confirmadas as hipóteses da presente pesquisa, posto que, ao se demonstrar que há um movimento crescente de mudança no paradigma comportamental das organizações, no tocante a responsabilidade social empresarial, aliado à inevitável lacuna legal – decorrente das constantes e aceleradas mudanças sociais – que é passível de ser sanada ou mitigada por incidência normativa autônoma e autorregulada. Assim, encontra-se no ideário ESG principiologia que reflete uma governança corporativa comprometida com o desenvolvimento social e que demonstra-se como qualificadora das relações de trabalho e emprego.

Igualmente alcançados os objetivos da presente pesquisa, uma vez que foram analisadas as fontes do Direito do Trabalho e o espaço da autorregulação mediante análise das principais características do ideário ESG, calcados no exame positivo de possibilidade de utilização e maior inserção de práticas ESG em instrumentos coletivos e regulamentos de empresa.

Ainda no que toca à relevância da continuidade de investigações nesse cenário, interessa a construção de análises que contemplem recortes de observação

das métricas ESG, como afiançadores da efetiva incidência do ideário na prática laboral das empresas.

Por fim, como proposta de contribuição da pesquisadora, destaca-se a proposição de um conceito para o acrônimo ESG (já mencionado no presente trabalho, vide página 55), como sendo: “conjunto de ações empresariais voltadas a uma governança corporativa com desempenho positivo nas dimensões social e ambiental, à nível interno e externo da organização, abrangendo todas as partes interessadas, a sociedade como um todo”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. *Compliance*. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/compliance> Acesso em: 04 nov. 2023.

AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ALELUIA, Thais Mendonça. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Salvador: JusPODIVM, 2022.

ALMEIDA, Ana Carla; HENRIQUES, Andréa Santini; SILVA FILHO, José Salvador da; *et al.* (Org.). **Compreendendo a responsabilidade social: ISO 26000 e ABNT NBR 160001**. Disponível em: http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/cartilha_compreendendo_a_responsabilidade_social.pdf Acesso em: 28 jan. 2024.

ALVES, Elvisney Aparecido. **Dimensões da responsabilidade social da empresa: uma abordagem desenvolvida a partir da visão de Bowen**. *Revista da Administração*, São Paulo, v. 38, n. 1. 2003. Disponível em: <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/V3801037.pdf> Acesso em: 28 jun. 2023.

ALMEIDA, Fernando Dias Menezes de. **Considerações sobre a “regulação” no Direito positivo brasileiro**. *Revista de Direito Público da Economia – RDPE*, Belo Horizonte, 2005. p. 3. Disponível em: <http://www.bidforum.com.br/bid/PDI0006.aspx?pdiCntd=33302> Acesso em: 04 mar 2023.

AMBROSIO, Graziella; WAKAHARA, Roberto. **ESG, Direito do Trabalho e a Prática Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2023.

AMEL-ZADEH, Amir.; SERAFEIM, George. **Why and How Investors Use ESG Information: Evidence from a Global Survey**. *Harvard Business School Working Paper*, N. 17-079, Cambridge, 2017. Disponível em: <https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/30838135/17-079.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em: 8 jul. 2023.

ANBIMA – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS ENTIDADES DOS MERCADOS FINANCEIROS E DE CAPITAL. **GUIA ASG: incorporação dos aspectos ASG nas análises de investimento**. 2020. Disponível em: <https://www.anbima.com.br/data/files/1A/50/EE/31/BFDEF610CA9C4DF69B2BA2A8/ANBIMA-Guia-ASG-2019.pdf> Acesso em: 8 jul. 2023.

ANDREOLI, Tais Pasquotto; BATISTA, Leonardo. **Possíveis Ações Regulatórias do Greenwashing e suas Diferentes Influências na Avaliação de Marca e no Julgamento dos Consumidores**. *Revista Brasileira de Marketing*, v. 19, n. 1. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARGÜESO, Mariola Serrano. **La teoría de las fuentes em el derecho individual del trabajo**. Madrid: Dykinson, 2000.

BACHMANN, Gregor. **Private Ordnung**. Mohr Siebeck: Tübingen, 2006.

BARKI, Edgard; RODRIGUES, Juliana; COMINI, Graziella Maria. **Negócios de impacto: um conceito em construção**. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas (REGEPE)*. Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas FGV/EASP, São Paulo. 2020. Disponível em: https://gypesquisa.fgv.br/sites/gypesquisa.fgv.br/files/arquivos/negocios_de_impacto.pdf Acesso em: 12 maio 2023.

BARRETO, Rodrigo Morena Paz. **ESG e a Tutela Constitucional da Sustentabilidade**. 2021. 81 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Nove de Julho, São Paulo. Disponível em: <http://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/2967>. Acesso em: 07 jul. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BERGMAN, Mark; DECKELBAUM, Ariel; KARB, Brad. **Introduction to ESG**. *Harvard Law School Forum on Corporate Governance*. Boston, 2020. Disponível em: <https://corpgov.law.harvard.edu/2020/08/01/introduction-to-esg/> Acesso em: 23 set. 2022.

BERLATO, Larissa Fontoura; SAUSSEN, Fabiane; GOMEZ, Luiz Salomão Ribas. **A sustentabilidade empresarial como vantagem competitiva**. *DAPesquisa*, v. 11 n. 15, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.udesc.br/index.php/dapesquisa/issue/view/479>. Acesso em: 22 out. 2022.

BOCHETTI, Leonardo; BOBBIO Emanuele; PRIZIA, Federico; SEMPLICI, Lorenzo. **Indo mais fundo no S de ESG: uma abordagem relacional para a definição de responsabilidade social**. *Sustentabilidade*. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su14159668>. Acesso em: 24 jun. 2023.

BOLZANI, Isabela. **Entenda o que é o ESG e como ele está se tornando um pré-requisito no mercado financeiro**. Folha de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/08/entenda-o-que-e-o-esg-e-como-ele-esta-se-tornando-um-pre-requisito-no-mercado-financeiro.html>. Acesso em: 23 set. 2022.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Editora Método, 2017.

BOYLE, David. **O Manifesto Comunista de Marx e Engels**. Companhia das Letras: São Paulo. 2006.

BOWEN, Howard. **Social Responsibilities of the Businessman**. New York: Harper & Brothers, 1953.

BRASIL. **Código de defesa do consumidor**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 05 jun. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 jan 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 jan 2023.

BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. **Dispõe sobre as Sociedades por Ações**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404compilada.htm Acesso em: 13 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil das pessoas jurídicas por práticas de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF. 01 ago. 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm Acesso em: 04 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil das pessoas jurídicas pelas práticas de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Brasília, DF, 11 jul. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm Acesso em: 04 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5/452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF, 21 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm Acesso em: 04 nov. 2023.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Tema 1046. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046> Acesso em: 25 out. 2023.

BRUNDTLAND, G. *et al.* **Our Common Future: The World Commission on Environment and Development**. New York: ONU, 1987.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical: Análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de inserção da Comissão de Empresa.** 5 ed. São Paulo: LTr, 2015.

BULGUERONI, Renata Orsi. **Negociação coletiva e fontes do Direito do Trabalho: propostas para a prevalência do negociado sobre o legislado nas relações de emprego.** Orientador: Nelson Mannrich. Universidade de São Paulo – Faculdade de Direito. 2014. Tese de doutorado. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-28112016-165416/pt-br.php> Acesso em: 29 maio 2023.

BUSINESS ROUNDTABLE. **Business Roundtable Redefines the Purpose of a Corporation to Promot “An Enonomy That Serves All Americans”.** Washington D.C., 19/08/2019. Disponível em: <https://www.businessroundtable.org/business-roundtable-redefines-the-purpose-of-a-corporation-to-promote-an-economy-that-serves-all-americans> Acesso em: 23 set. 2022.

CAMBRIDGE DICTIONARY (Cambridge). *Compliance*. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/compliance> Acesso em: 04 nov. 2023.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho.** Porto Alegre: Síntese, 1999.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; *et al.* (Coord.). **Comentários à Constituição do Brasil.** São Paulo: SaraivaJur, 2023.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2013.

CARROLL, Archie. **The pyramid of corporate social responsibility: toward the oral management of organizational stakeholders.** *Business Horizons*. 1991. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/000768139190005G> Acesso em: 30 maio 2023.

CESARINO JUNIOR. **Direito Social:** São Paulo: LTr, 1980.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **O Trabalho e o Sindicato evoluções e desafios.** São Paulo: LTr. p. 2005.

CÓDIGO DO TRABALHO DE PORTUGAL. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> Acesso em: 31 out. 2023.

COLUSSI, Fernando Augusto Melo. **Relações de trabalho e normas trabalhistas: a teoria sistêmica como elemento de conexão – estudo a partir das reformas**

trabalhistas do Brasil e da Espanha. 2020. 154 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, p. 95. Disponível em: https://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/9209/5/DIS_FERNANDO_%20AUGUSTO_MELO_%20COLUSSI_COMPLETO.pdf Acesso em: 25 jan. 2024.

COSTA, Ana Isabel Lambelho. **O Regulamento Interno de Empresa.** Disponível em: <https://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/2198> Acesso em: 14 out. 2023.

COSTA, Natanael Santos da; PINHEIRO, Carolina da Rosa. **Os desafios do ESG: uma leitura a partir da teoria da agência.** *Revista semestral de direito empresarial.* nº 31. 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rsde/article/view/76530> Acesso em 04 jul. 2023.

CVM – COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. Portaria nº 10, de janeiro de 2023. **Aprova a Política de Finanças Sustentáveis da Comissão de Valores Mobiliários.** Disponível em: https://conteudo.cvm.gov.br/legislacao/portarias/portaria2023_010.html Acesso em: 13 jul. 2023.

DALMAS, Magali; BURBANO, Vanessa Cuerel. **Os impulsionadores do Greenwashing.** Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1525/cmr.2011.54.1.64>. Acesso em: 10 mai 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

FREITAS NETTO, Sebastião de Vieira *et al.* **Concepts and forms of greenwashing: A systematic review.** *Environmental Sciences Europe*, v. 32, n. 1. 2020, Disponível em: <https://enveurope.springeropen.com/articles/10.1186/s12302-020-0300-3> Acesso em: 14 maio 2023.

DICIONÁRIO DE LATIM. *Regula.* Disponível em: <https://www.dicionariodelatim.com.br/busca.php?search=regula> Acesso em: 04 nov. 2023.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Limites da função reguladora das agências diante do princípio da legalidade.** *Direito Regulatório.* Temas Polêmicos. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2004.

DOMINGUES, Marcos Abílio. **Introdução à teoria geral do direito do trabalho.** São Paulo: LTr. 1999.

DORNELES, Leandro do Amaral; JAHN, Vitor Kaiser; SIMON, Pedro Fülber. **Banalização das medidas provisórias com risco à democracia: análise**

constitucional das medidas provisórias como risco à democracia: análise constitucional das medidas provisórias editadas em matéria trabalhista no marco pós-reforma. *Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas*, Pouso Alegre, v. 37, n. 2. jul./dez. 2021. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/242580> Acesso em: 12 fev. 2023.

DREMPETIC, Samuel; KLEN, Christian; ZWERGEL, Bernhard. **The influence of firm size on the ESG score: Corporate sustainability ratings under review.** 2020. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-019-04164-1> Acesso em: 8 jul. 2023.

DRUCKER, Peter. **Prática da Administração de Empresas.** Pioneira: São Paulo, 1998.

DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico.** São Paulo: Martin Claret, 2001.

ELKINGTON, John. **Canibais com garfo e faca.** São Paulo: M. Books, 2021.

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, 2021.

ENGELMANN, Wilson. **O direito frente aos desafios trazidos pelas nanotecnologias.** *In: Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica. Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da Unisinos: mestrado e doutorado*, Porto Alegre, n. 10, p. 301-311, 2013.

EXAME. **O que é ESG, a sigla que virou sinônimo de sustentabilidade.** Disponível em: <https://exame.com/esg/o-que-e-esg-a-sigla-que-virou-sinonimo-de-sustentabilidade/> Acesso em: 14 jun. 2023.

FERGUSON, Niall; tradução de Angela Tesheiner e Gavin Adams. **A Praça e a Torre: redes, hierárquias e a luta pelo poder global.** São Paulo: Planeta do Brasil, 2018.

FILHO FONTES, Joaquim; PICOLIN, Lidice Meireles. **Governança corporativa em empresas estatais: avanços, propostas e limitações.** *Revista de Administração Pública (RAP)*, Rio de Janeiro. 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122008000600007&script=sci_abstract&lng=pt Acesso em: 04 jul. 2023.

FINCATO, Denise Pires; STÜRMER, Gilberto. **Globalização 4.0 e o futuro do trabalho: o porvir da atuação da ONU e OIT.** *Direito Internacional do Trabalho.* Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2020.

FINCATO, Denise Pires; GILLET, Sérgio Augusto da Costa. **A pesquisa jurídica sem mistérios: do projeto de pesquisa à banca.** 3 ed. Porto Alegre: Editora Fi, 2018.

FRAZÃO, Ana; CARVALHO, Angelo Gamba Prata de. Responsabilidade social empresarial. *In: Constituição, empresa e mercado*. Brasília: UNB – Faculdade de Direito – Gecem, 2017.

FREDIANI, Yone; ZAIANAGHI, Domingos Sávio. **Relações de Direito Coletivo Brasil – Itália**. São Paulo: LTr, 2004.

GALHERA, Katiúscia Moreno; HERNANDEZ, Matheus de Carvalho. ODS 8 “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. *In: MENEZES, Henrique Zeferino (Org). Os objetivos de desenvolvimento sustentável e as relações internacionais*. João Pessoa: Editora UFPB, 2019.

GARCIA, Gustato Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2007.

GIACOMELLI, Giancarlo, et. al. **Governança Corporativa**. Porto Alegre: Sagah. 2017.

GIUGNI, Gino. **Direito Sindical**. Tradução: Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991.

GIUGNI, Gino. **Diritto del Lavoro**. p. 29. Disponível em: <http://www.studiopalomba.it/Testi/Approfondimenti/Diritto%20del%20lavoro%20di%20Gino%20Giugni.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2023.

GÓES, Maurício Carvalho de; GENSAS, Rafael Saltz. **Liberdade Sindical: Evolução Histórica e Desafios Futuros**. *In: ASSIS, Bóris Chechi de (org) et. al. Direito e Processo do Trabalho: estudos em homenagem aos 25 anos de docência do professor Gilberto Stürmer na PUCRS*. Londrina: Thoth, 2022.

GÓES, Maurício Carvalho de; HORTA, Denise de Oliveira. **Processo Coletivo do Trabalho e a Adequada Representação: a tutela de direitos coletivos dos trabalhadores pelos sindicatos**. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/3671> Acesso em: 19 nov. 2023.

GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das nanotecnologias e o meio ambiente do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

GOMES, Rafael de Paula; MORAES, Luiz Cláudio. **Responsabilidade fiscal dos administradores e seus impactos na governança corporativa**. Revista Múltipla. 2010. Disponível em: https://upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista_multipla29.pdf. Acesso em: 04 jul. 2023.

GRANIZO, Martin; ROTHVOSS, Gonzalez. **Derecho social**. Madrid: Reus, 1935.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988: interpretação e crítica**. 14 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

GUERRA FILHO, Willis Santiago; TURQUETI, Daniele de Mattos Carreira; LIMA, Marcus Vinicius Rodrigues. **A responsabilidade social pelo enfrentamento de demandas sociais: a assimilação empresarial do conceito e a nova onda ESG.** Revista Jurídica Unicuritiba. Curitiba, 2021.

IBGC – INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das melhores práticas de governança corporativa.** São Paulo: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, 2015. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/url1> Acesso em: 08 mar 2023.

IBGC – INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Guia de Sustentabilidade para as Empresas** / Instituto Brasileiro de Governança Corporativa; Coordenação: Carlos Eduardo Lessa Brandão e Homero Luís Santos. São Paulo, SP: IBGC, 2007.

JENSEN, Michael; MECKLING, William. **A theory of the firm: governance, residual, claims and organizational forms.** Harvard University Press, December 2000. Journal of Financial Economics (JFE), Vol. 3, nº 4, 1976. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=94043. Acesso em: 04 jul. 2023.

LAGES, Natália; NETO VARGAS, Alcívio. **Mensurando a consciência ecológica do consumidor: um estudo realizado na cidade de Porto Alegre.** 2017. Disponível em: <https://silo.tips/download/mensurando-a-consciencia-ecologica-do-consumidor-um-estudo-realizado-na-cidade-d> Acesso em: 21 jun 2023.

LEANDRO, Alexandra; REBELO, Teresa. **Responsabilidade social das empresas: incursão ao conceito e suas relações com a cultura organizacional.** 2011. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3684511> Acesso em: 24 maio 2023.

LEE, Kai-Fu. **Inteligência Artificial: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos relacionamos, trabalhamos e vivemos.** Tradução: Marcelo Barbão. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 12 ed. São Paulo: LTr, 2014.

LOPES, Mônica Sette. **A Convenção Coletiva e sua Força Vinculante.** São Paulo: LTr, 1998.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho.** Volume III: **Direito coletivo do trabalho.** 2 ed. São Paulo: LTr, 1990.

MANGLANO, Carlos Molero. **Derecho Sindical.** Madrid: Dykinson, 1996.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARQUES, Claudia Lima; MIRAGEM, Bruno. **Diálogo das fontes: novos estudos sobre a coordenação e aplicação das normas no direito brasileiro**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

MARQUES, Claudia Lima (Org.), **Diálogo das fontes. Do conflito à coordenação das normas do direito brasileiro**. São Paulo: Editora RT, 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Saraiva jur, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Breve histórico a respeito do trabalho**. *Revista da Faculdade de Direito*, Universidade de São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461> Acesso em: 28 jan 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **O pluralismo do direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

MANNRICH, Nelson. Direito do Trabalho e sustentabilidade: a sigla ESG (Environmental, Social and Governance) na perspectiva da responsabilidade social corporativa. *In*: MANNRICH, Nelson (Org.). **Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia**. Leme: Mizuno, 2021.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. 17 ed. São Paulo: LTr, 1997.

MARTININGO FILHO, Antonio; LIMA, Agatha Kovalek; PEREIRA, Vinicius Santos; BOTELHO, Ducineli Régis. **Principais Divergências nas Métricas ESG e seus Impactos nos Ratings dos Bancos Brasileiros**. 2022. Disponível em: https://anpcont.org.br/wp-content/uploads/2023/02/ID_21.pdf Acesso em: 7 jul. 2023.

MARIOTTI, Alexandre. **Medidas Provisórias**. São Paulo: Saraiva, 1999.

MEDAUAR, Odete. **Regulação e Auto regulação**. *Revista de Direito Administrativo*, n. 228, abr./jun. 2002.

MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del trabajo**. 24 ed. Madrid: Tecnos, 2003.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MERCANTE, Carolina Vieira. **A Responsabilidade Social Empresarial como Meio Propulsor da Efetivação de Direitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr. 2012.

MICHAELIS: **moderno dicionário da língua portuguesa**. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/filantropia/> Acesso em: 30 maio 2023.

MICHAELIS: **moderno dicionário da língua portuguesa**. *Flexibilidade*. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/flexibilidade>. Acesso em: 22 de out. 2023.

MICKLETHWAIT, John; WOOLDRIDGE, Adrian. **A Quarta Revolução: a corrida global para reinventar o Estado**. Tradução Afonso Celso Cunha Serra. São Paulo: Portfolio–Penguin, 2015.

MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. **O que é consumo sustentável**. Disponível em: www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/producao-e-consumo-sustentavel/conceitos/consumo-sustentavel.html Acesso em: 1 jul 2023.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, 2004.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 1982.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 1992.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Elimar Pinheiro do. **Trajatória da sustentabilidade: do ambiental ao social, do social ao econômico**. Estudos Avançados. v. 26, n. 74, 2012.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Meio ambiente saudável é declarado direito humano por Conselho da ONU**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/150667-meio-ambiente-saudavel-e-declarado-direito-humano-por-conselho-da-onu> Acesso em: 09 jun. 2023.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/6> Acesso em: 02 jul. 2023.

NEGÓCIO, Ramon de Vasconcelos. **Autorregulação Digital: da normatividade excludente para o diálogo normativo com o Estado**. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/culturasjuridicas/article/view/48188/31466> Acesso em: 05 nov. 2023.

NOVAES, Adauto (org.). **Mutações: O Futuro não é mais o que era**. São Paulo: Edições Sesc. 2013.

OLIVEIRA, Francisco Cardoso; GUNTHER, Luiz Eduardo. **Responsabilidade social da empresa, pandemia e o direito brasileiro entre liberdade e solidariedade**. *Revista brasileira de direito empresarial*. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-0235/2021.v7i2.8223> Acesso em: 08 dez. 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **CONVENÇÃO 154: FOMENTO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA**. 10 ju. 1993. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm Acesso em: 30 out. 2023.

OSELAME, Carolina; STÜRMER, Gilberto. **O emprego pleno como ODS da agenda 2030 da ONU e a proteção constitucional da relação de emprego em face da despedida arbitrária: autorregulação em prol do emprego pleno**. *Revista da Academia Sul-Riograndense de Direito do Trabalho*, Ano 4, n. 4 (2022) – Porto Alegre: HS Editora, 2022.

PAVIANI, Gabriela Amorim. **Greenwashing: o falso marketing e a responsabilidade civil em relação ao consumidor**. *Rev. de Direito e Sustentabilidade*: Goiânia. 2019.

PEARSON, Jason. **Are we doing the right thing**. *Journal of Corporate Citizenship*. 2010.

PERTILE, Luís Carlos. **Compromisso social empresarial ou responsabilidade social das empresas: o mercado no lugar do estado?** 2008. 125 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

PORTARIA COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS – Portaria CVM nº 10 de janeiro de 2023. 1. DIRETRIZES NORTEADORAS DA POLÍTICA DE FINANÇAS SUSTENTÁVEIS. Disponível em: https://conteudo.cvm.gov.br/legislacao/portarias/portaria2023_010.html Acesso em: 04 jul. 2023

PRINGLE, Hamish; THOMPSON, Marjorie. **Marketing social – marketing para causas sociais e a construção das marcas**. São Paulo: Majron Books, 2000.

PWC. **Incentivos fiscais para energias renováveis na América do Sul**. Relatório da PricewaterhouseCoopers Brasil Ltda, 2021. Disponível em:

https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/assessoria-tributaria-societaria/2021/incentivos_fiscais_21.pdf. Acesso em: 07 out. 2022.

REBELO, Glória. **Para uma organização qualificante: da importância dos conceitos de atividade e de mobilidade funcional no Código do Trabalho**. Disponível em: <https://ojs.letras.up.pt/index.php/Sociologia/article/view/2374/2174>. Acesso em: 30 out. 2023.

REDECKER, Ana Cláudia; TRINDADE, Luiza de Medeiros. **Práticas de ESG em Sociedades Anônimas de Capital Aberto: um diálogo entre a função social instituída pela lei nº 6.404/76 e a geração de valor**. RJLB. 2021.

RIBEIRO, Milton Nassau. **O “G”do ESG e Seus Aprendizados Históricos**. Disponível em: <https://miltonnassau.com.br/wp-content/uploads/2023/01/milton-nassau-inicio-o-g-do-esg.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2023.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorin. **Flexibilização da norma constitucional e garantia de emprego**. In: DALLEGRAVE NETO, José Afonso (Coord.). **Direito do Trabalho: estudos**. São Paulo: Biblioteca LTr Digital, 1997.

RODRÍGUEZ, Américo Plá. **Estudos sobre as fontes do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5 ed. São Paulo: LTr, 1976.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 1991.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

SAAVEDRA, Giovani; CRESPO, Liana. **Compliance: origem e aspectos práticos**. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2021.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das Normas Coletivas**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2014.

SANTOS, Sergio Gouveia; LIMA, Lauro Vinicio de Almeida; FILHO, Paulo Amilton Maia Leite Filho; FRANÇA, Robério Dantas de. **Incentivos Fiscais e a Responsabilidade Social Corporativa das Organizações**. 22ª USP International Conference in Accounting, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/22Usplnternational/ArtigosDownload/3702.pdf>. Acesso em: 23 set. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019

SCHWARTZ, Mark; CARROLL, Archie. **The Search for a Common Core in the Business and Society Field**. Business & Society. 2007. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0007650306297942?casa_token=Je8cKPF20TEAAAAA:quABharrXUroinhmf1WCgZfWfYKRHCJw-FK0sS6D7EcJ2P1ZQO5bbPKnbqfaxelUqT4vXwDNPP Acesso em: 01 de jun 2023.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

S&P DOW JONES INDICES. **Entendendo os investimentos com base em fatores ESG**. Educação e Sustentabilidade. 2016. Disponível em: <https://www.spglobal.com/spdji/pt/documents/education/practice-essentials-understanding-esg-investing-por.pdf> Acesso em: 3 jul. 2023.

SILVA, Antônio Álvares da. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense. 1979.

SILVA, Ariadna Fernandes; POMPEU, Gina Vidal Marcilio. **Seguro ambiental como instrumento de gestão corporativa do meio ambiente do trabalho baseado nos princípios ESG**. *Revista de Direito Brasileira*. Florianópolis, 2023. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/8537/6778> Acesso em: 10 fev. 2024.

SILVA, Bruno Boquimpani. **Autorregulação e direitos fundamentais**. *Revista Brasileira de Estudos Constitucionais*. São Paulo, ano 6, n. 21, p. 157-180, jan./mar. 2012.

SILVA, Laura Thereza Lôbo. **O novo trabalho escravo: contornos legais no âmbito nacional e cenário contemporâneo**. Orientador: Flávio Luiz da Costa. Faculdade de Direito do Alagoas. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito de Alagoas, Curso de Direito, Universidade Federal do Alagoas, Maceió. Disponível em: <http://www.repositorio.ufal.br/jspui/handle/123456789/10292> Acesso em: 01 mar 2023.

SILVA, Otavio Pinto. **Fontes do direito do trabalho**. São Paulo, 2001. p. 205. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/392/edicao-1/fontes-do-direito-do-trabalho> Acesso em: 06 jun 2022.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Flexibilização no Brasil**. p. 4 - 5. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v11n01/v11n01_04.pdf Acesso em: 23 out. 2023.

SOLER, Fabricio; PALERMO, Caroline. **ESG (ambiental, social e governança) Da teoria à prática**. São Paulo: Expressa Jur, 2023.

SROUR, Robert Henry. **Ética empresarial**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

STÜRMER, Gilberto. **Negociação coletiva de trabalho como direito fundamental**. *Justiça do Direito*, 2017, p. 414. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5335/rjd.v31i2.7295> Acesso em: 17 fev. 2023.

STÜRMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

STÜRMER, Gilberto; COIMBRA, Ricardo. **A noção de trabalho a tempo parcial no Direito Espanhol como instrumento da “flexissegurança”**. *In: Direitos Fundamentais e Justiça. Revista do Programa de Pós-Graduação: mestrado e doutorado em Direito da PUCRS*, Porto Alegre, p. 39-57, 2012.

SUPIOT, Alain. **Transformações no mundo do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Ed., 2003.

SUPIOT, Alain. **Homo juridicus: ensaios sobre a formação antropológica do Direito**. Tradução de Maria Ernantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

SÜSSENKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

SÜSSENKIND, Arnaldo. **A Globalização da Economia e o Confronto entre os Neoliberais e os Adeptos do Estado Social**. Rio de Janeiro: Academia Brasileira de Letras Jurídicas, 1985.

TEIXEIRA, João de Fernandes. **O Cérebro e o Robô: a inteligência artificial, biotecnologia e a nova ética**. São Paulo: Paulus, 2015.

THE GLOBAL COMPACT. **Who Cares Wins, Connecting Financial Markets to a Changing World**. New York: United Nations, Dec. 2004. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/280911488968799581/pdf/113237-WP-WhoCaresWins-2004.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2023.

THOMSON REUTERS. **Thomson Reuters ESG Scores**. Disponível em: https://www.esade.edu/itemsweb/biblioteca/bbdd/inbdd/archivos/Thomson_Reuters_ESG_Scores.pdf Acesso em: 8 jul. 2023.

ULRICH, Emily. **Entendendo os investimentos com base em fatores ESG**. *Educação e Sustentabilidade*. 2016. Disponível em: <https://www.spglobal.com/spdji/pt/documents/education/practice-essentials-understanding-esg-investing-por.pdf> Acesso em: 3 jul. 2023.

UNSD - United Nations Division for Sustainable Development. Agenda 21. Rio de Janeiro: **United Nations Conference on Environment & Development**, 1992.

VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. **As fontes do direito do trabalho no contexto das teorias dos movimentos sociais: fundamentos para a sua reconfiguração teórico-dogmática**. Orientador: Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Pernambuco. CCJ. Direito. 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/10734> Acesso em: 20 fev 2023.

VIDAL NETO, Pedro. **Do poder normativo da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1983.

VINAGRE, Marta. **Costume: forma de expressão do direito positivo**. Revista de Informação Legislativa. Brasília, 1998.

WAAS, Bernd. **O “S” em ESG e normas trabalhistas internacionais**. *Int J Discl Gov* **18**, 403–410, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1057/s41310-021-00121-5>. Acesso em: 24 jun. 2023.

WOLKMER, Antonio Carlos. **Pluralismo jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2015.



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Pró-Reitoria de Graduação
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar
Porto Alegre - RS - Brasil
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564
E-mail: prograd@pucrs.br
Site: www.pucrs.br