

**FACULDADE CESUMAR DE PONTA GROSSA**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**A APLICAÇÃO DE PRÁTICAS ESG NA MINIMIZAÇÃO DE RISCOS  
TRABALHISTAS DA TERCEIRIZAÇÃO**

**CARLA THAIS CAVALCANTE  
LENON MARCOS MESSIAS  
MURILO MALVEZZI**

PONTA GROSSA – PR

2023

Carla Thais Cavalcante

Lenon Marcos Messias

Murilo Malvezzi

**A APLICAÇÃO DE PRÁTICAS ESG NA MINIMIZAÇÃO DE RISCOS  
TRABALHISTAS DA TERCEIRIZAÇÃO**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade Cesumar de Ponta Grossa, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Esp. Thiago Ferreira Pavezzi.

PONTA GROSSA – PR

2023

**FOLHA DE APROVAÇÃO**  
CARLA THAIS CAVALCANTE  
LENON MARCOS MESSIAS  
MURILO MALVEZZI

**A APLICAÇÃO DE PRÁTICAS ESG NA MINIMIZAÇÃO DE RISCOS  
TRABALHISTAS DA TERCEIRIZAÇÃO**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade Cesumar de Ponta Grossa, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Esp. Thiago Ferreira Pavezzi.

Aprovado em: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Nome do professor – (Titulação, nome e Instituição)

---

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

---

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

# **A APLICAÇÃO DE PRÁTICAS ESG NA MINIMIZAÇÃO DE RISCOS TRABALHISTAS DA TERCEIRIZAÇÃO**

Carla Thais Cavalcante  
Lenon Marcos Messias

Murilo Malvezzi

## **RESUMO**

Embora o neoliberalismo tenha pregado que “*a única responsabilidade das empresas é gerar lucro para o acionista*”, essa premissa foi abalada no final do século XX e durante o século XXI com a adoção de uma postura cada vez mais consciente e responsável do ponto de vista social, dos direitos humanos, ambiental, de governança e sustentabilidade. Juridicamente, as empresas precisam estar atentas aos requisitos legais e contratuais para evitar serem punidas judicialmente pela inobservância das obrigações trabalhistas por parte de seus fornecedores e empresas terceirizantes. Hoje, a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS, da ONU, fazem parte das normas exigidas das empresas que desejam se manter aptas aos investimentos no mercado de capitais. Isso tem provocado um efeito em cadeia entre tomadoras e prestadoras de serviços. Por isso este trabalho, por meio de pesquisa bibliográfica exploratória, busca esclarecer conceitos e o desenvolvimento da terceirização, da legislação trabalhista brasileira quanto à terceirização e do ESG (*Environmental, Social and Governance*), ou Ambiental, Social e Governança – ASG, quanto a quais práticas de ESG podem contribuir para minimizar os riscos trabalhistas da terceirização e sua importância.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS. Responsabilidade Socioambiental.

## **THE APPLICATION OF ESG PRACTICES IN THE MINIMIZATION OF LABOR RISKS OF OUTSOURCING**

### **ABSTRACT**

Although the neoliberalism has preached that “*the only responsibility of companies is to generate profit for the shareholder*”, this premise was shaken in the end of the 20<sup>th</sup> century and during the 21<sup>st</sup> century by adopting a more consistent and responsible stance from a social, human rights, environmental, governance and sustainability point of view. Legally, companies must be aware of the legal and contractual requirements in order to avoid being juridically punished for the non-observance of labor obligations by their suppliers and outsourcing companies. Nowadays, the 2030 Agenda for Sustainable Development and the Sustainable Development Goals (SDG), by the UN, are part of the required standards of companies that aim to remain able for investments in the stock market. It has caused a knock-on effect among service takers and providers. Therefore this article, through exploratory bibliographic research, aims to enlighten concepts and the development of outsourcing, of the Brazilian labor legislation regarding the outsourcing and the ESG (Environmental, Social and Governance) as

to which ESG practices can contribute to understate the labor risks of outsourcing and its importance.

**Keywords:** Labor Right. Sustainable Development Goals - SDG. Socio-environmental Responsibility.

## 1 INTRODUÇÃO

A terceirização é amplamente utilizada pelas empresas desde o início do século XX e, mais intensamente, a partir da década de 1970 mas, após a Reforma Trabalhista brasileira, Lei nº 13.467/2017, e a criação de novas formas de negócios, o respeito aos direitos conquistados pelos trabalhadores tem sido ameaçado. Por isso, cada vez mais, as grandes empresas são pressionadas a desenvolver meios que promovam a sustentabilidade, garantindo tratamento digno aos trabalhadores, a preservação do meio ambiente, rentabilidade financeira e bom relacionamento com seus *stakeholders*.

Diante disso, a legislação tem evoluído para dar amparo jurídico na seara trabalhista, em atendimento aos preceitos assumidos pelo Brasil em nível internacional, como é o caso da Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

É preciso estabelecer o limite e os deveres de cada um dos envolvidos nas relações de trabalho, especificamente, no caso da terceirização, pois o trabalhador continua sendo o elo mais fraco e refém de condições inadequadas para garantir o sustento da família.

Por isso, cada vez mais, os investidores e consumidores têm exigido das empresas uma prestação de contas transparente sobre como seus investimentos são usados em prol de ações de combate ao desrespeito aos direitos humanos, na proteção ao meio ambiente e na sustentabilidade dos negócios.

É nesse ponto que o conceito e as práticas de *Environmental, Social and Governance* (ESG), ou Ambiental, Social e Governança (ASG), apresentam soluções e mecanismos de minimização dos riscos à sustentabilidade empresarial, aliados aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030 da ONU.

Este trabalho foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica exploratória, caracterizada como “um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema” (MARCONI E LAKATOS, 2003).

Assim, buscou-se identificar quais práticas ESG contribuem para a minimização dos riscos trabalhistas inerentes à terceirização, apresentar o histórico e desenvolvimento da terceirização à luz do desenvolvimento da legislação trabalhista, bem como o que a doutrina legislação e jurisprudência brasileiras identificam como pontos positivos e negativos (riscos) da terceirização.

Ao mesmo passo, procurou apresentar o surgimento, desenvolvimento e principais características do ESG, suas práticas voltadas especialmente aos campos social e de governança, exemplos de organizações que sofreram prejuízos financeiros e de imagem por não darem a devida atenção à gestão do ESG e, por fim, analisar como as práticas ESG podem impactar positivamente, do ponto de vista jurídico, nas relações trabalhistas.

## 2 BREVE HISTÓRICO E CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO

A organização do trabalho sofreu enorme transformação durante o século XX e ainda mais agora, durante o século XXI, com a incorporação de novas tecnologias, disseminação do conhecimento, inovação e novas formas de trabalho que visam maximizar cada vez mais os lucros, reduzir custos e otimizar o uso de matérias primas, com um pensamento de responsabilidade socioambiental.

Durante o século XX, o modelo Taylorista/Fordista de trabalho, baseado na produção em massa, sofreu declínio com a adoção do modelo Toyotista, cuja produção se vinculava à demanda, a fim de otimizar os resultados da empresa central, concentrada na realização de sua atividade principal (*core business*), e que transferia para empresas especializadas as atividades periféricas (RESENDE, 2020).

Essa prática ganhou mais força, principalmente a partir da década de 1970, no Ocidente, sob a corrente ideológica do neoliberalismo, com a crise do Estado de Bem-Estar Social europeu, ou *Welfare State* e os direitos individuais e sociais trabalhistas firmados após a segunda guerra pelo Constitucionalismo Humanista e Social (DELGADO, 2019).

Nas empresas focadas em sua atividade-fim, objeto social do empreendimento, os trabalhadores eram estimulados por mecanismos de competição, cujas retribuições eram mais elevadas na medida em que alcançavam ou superavam metas preestabelecidas, deixando as atividades-meio, ou instrumentais, para outras empresas. Foi um processo de reengenharia estrutural, com a formação de uma relação entre empresa central e periférica, ao que se denominou terceirização (MARTINEZ, 2020).

A expressão “terceirização” é um vocábulo construído pela Ciência da Administração, como neologismo da palavra terceiro, como intermediário, ou ainda relacionado ao setor terciário da economia, composto pelos serviços em geral, diferentemente do que seria o

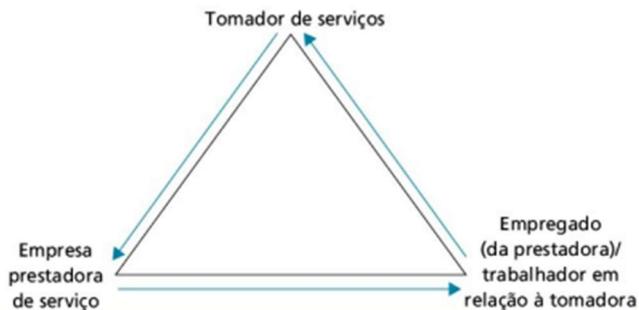
entendimento no sentido jurídico de terceiro, como alguém estranho à relação (DELGADO, 2019).

Para o Direito do Trabalho, “terceirização” tem a seguinte conceituação (DELGADO, 2019, p. 541):

Fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação juststralista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços juststralistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Nesse modelo de contratação, existe uma relação triangular formada pelo trabalhador, a empresa terceirizante (prestadora de serviços) e a tomadora dos serviços. A empresa terceirizante é intermediadora, de modo que não há contratação direta pela tomadora, como ocorre tradicionalmente na relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT). É uma subcontratação de mão de obra, como pode-se observar na figura abaixo (ROMAR, 2018).

**Figura 1 – Relação triangular de contratação**



Fonte: ROMAR (2018, p. 169)

A subordinação e a pessoalidade, desse modo, terão de se manter perante a empresa terceirizante e não diretamente em face da empresa tomadora dos serviços terceirizados, assim ausente a pessoalidade e subordinação diretas. Compete à empresa prestadora de serviços contratar, remunerar e dirigir o trabalho realizado por seus trabalhadores, ao invés de ser a tomadora desses serviços (art. 4º-A, § 1º, da Lei n. 6.019/74) (DELGADO, 2019).

### **3 A TERCEIRIZAÇÃO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA**

No Brasil, o principal diploma legal a respeito dos direitos trabalhistas é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que à época trazia em seu bojo apenas as hipóteses de subempreitada ou pequena empreitada (artigos 455 e 652, alínea “a”, inciso III) (ROMAR, 2018).

A primeira legislação que tratou mais especificamente desse tema, em nosso país, foi a Lei nº 4.594/64, em alguns de seus artigos, ao abordar o trabalho das agências de seguro, o primeiro exemplo de relação terceirizada, ainda que nada convencional na época, e, depois disso, os Decretos-Leis 1.2012 e 1.216/1966 também sobre segurança dos bancos (VIEIRA, 2022).

Em seguida foi editado o Decreto-Lei nº 200/67 (art. 10, §7º, que incentivava a descentralização das atividades da Administração Pública, regulamentado pelo artigo 3º, parágrafo único, da Lei nº 5.645/70 e revogado pela Lei nº 9.527/97 (CASSAR, 2017)), e a Lei nº 5.645/70, também a respeito de serviços para o segmento estatal (administração pública direta e indireta da União, Estados e Municípios) (DELGADO, 2019).

Já no campo privado da economia, a Lei nº 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário) e a Lei nº 7.102/83 (Lei da Terceirização de Serviços de Vigilância Bancária) tratavam de situações específicas, sem abranger todas as hipóteses e possibilidades de subcontratação de mão de obra que surgiram durante as décadas de 1980 e 1990 (ROMAR, 2018).

Nesse ínterim, em 1988, a Constituição Federal Brasileira, no seu artigo 7º vem assegurar os direitos do trabalhador, porém, permanecia a ausência de um diploma legal específico sobre o modelo de trabalho terceirizado. O Tribunal Superior do Trabalho – TST, editou diversas súmulas, primeiramente a 256, substituída pela 331, em 1994, que tinha o entendimento de que o serviço terceirizado poderia ser realizado de maneira restrita e se tal conduta fosse descumprida seria considerado trabalho ilegal (VIEIRA, 2022):

**SÚMULA 331 TST – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de

serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (BRASIL, 2011, Res. 174)

Finalmente, em 31 de março de 2017, a Lei nº 13.429 transformou a Lei do Trabalho Temporário, Lei nº 6.019/74, num microssistema que passou a tratar de forma conjunta tanto a “terceirização de trabalhadores” (intermediação de mão de obra) quanto a “terceirização de serviços” (por meio de empresa prestadora de serviços) (MARTINEZ, 2020).

Soma-se a isso a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que alterou a CLT, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, como o teletrabalho, por exemplo.

Desse modo, se até 2017, só era possível a terceirização das atividades-meio, com as alterações promovidas à Lei 6.019/74 ficou evidente a possibilidade de terceirização em ***qualquer*** atividade, por conveniência da tomadora, como se verifica no art. 4º-A:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de ***quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal***, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (Grifo nosso).

Assim sendo, a legislação pátria regulamentou a atividade terceirizada, autorizando a terceirização da atividade-fim, a subcontratação, modificando a responsabilidade da tomadora e trazendo o amparo legal a diversos trabalhadores nesta condição no país (VIEIRA, 2022).

Por outro lado uma forma, prevista pelo legislador, de proteger o trabalhador contra a chamada “pejotização”, em que o trabalhador deixa sua relação de emprego e passa a prestar serviços para sua antiga empregadora, foi inserir os artigos 5º-A e 5º-D à Lei nº 6.019/74, que estabelecem o prazo de 18 meses como período mínimo de impedimento, após o desligamento do empregado (exceto se aposentado), para que este possa estabelecer qualquer tipo de relação

de prestação de serviços à ex-empregadora, o que poderia representar uma burla aos direitos trabalhistas individuais (MARTINEZ, 2020).

#### **4 OS LIMITES DA RESPONSABILIDADE DA TOMADORA DE SERVIÇOS**

A fim de proteger os direitos do trabalhador, a legislação estabeleceu requisitos quanto ao que se considera terceirização lícita e ilícita e responsabilizar as empresas na medida de seus deveres.

Nos casos de terceirização lícita, a doutrina, legislação e jurisprudência compreendem que a responsabilidade é **subsidiária**, que se caracteriza pela sucessão de duas ou mais pessoas na situação de garantes de uma mesma dívida. Apenas se o devedor originário não tiver patrimônio para saldar a dívida é que se atacará o patrimônio do responsável derivado em caráter subsidiário. Logo, é pressuposto essencial a demonstração da inexistência de patrimônio do devedor originário (empresa terceirizada) para autorizar a investidura sobre os bens do responsável subsidiário (empresa tomadora) (MARTINEZ, 2020).

Ainda assim, embora a terceirização seja lícita, o tomador dos serviços responde pelo abuso do direito de terceirizar ao eleger mal (*culpa in eligendo*) seu prestador de serviços, e ao não fiscalizar a conduta do mesmo em relação ao cumprimento das obrigações trabalhistas (*culpa in vigilando*). O tomador dos serviços age em flagrante abuso de direito, razão pela qual lhe cabe responsabilidade subsidiária (RESENDE, 2020).

Ademais, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) - 9ª Região tem firmado entendimento que a tomadora de serviços é responsável subsidiária por ter se beneficiado da força de trabalho alheia no período contratual:

**RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS - ITEM IV DA SÚMULA nº 331 DO C. TST.** Consoante orienta o item IV da Súmula nº 331 do C. TST, a terceirização da mão-de-obra implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. A responsabilização subsidiária não depende de nulidade do contrato de prestação de serviços ou de subordinação direta entre o empregado e o tomador do serviço, mas emerge do fato de ter se beneficiado da força de trabalho alheia. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000368-03.2016.5.09.0089. Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA. Data de julgamento: 08/02/2018. Publicado no DEJT em 16/02/2018. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/sb7cc>>.

Conforme já explanado, a legislação pátria permite repassar quaisquer atividades do tomador para outra empresa, porém cabe ressaltar que somente pessoa jurídica pode ser contratada mediante terceirização, o que significa que a contratada não pode ser pessoa física

nem empresário individual e a empresa prestadora de serviços deve ter capacidade econômica compatível com a execução do contrato (RESENDE, 2020).

A capacidade econômica da empresa prestadora de serviços está estabelecida objetivamente pelo art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974, incluído pela Lei nº 13.429/2017:

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: [...] III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: a) empresas com até dez empregados – capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); b) empresas com mais de dez e até vinte empregados – capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados – capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados – capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e e) empresas com mais de cem empregados – capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

Em tese de repercussão geral sobre a matéria, o Supremo Tribunal Federal (STF) validou os termos do item V da Súmula 331:

O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, §1º, da Lei nº 8.666/93 (STF, Pleno, RE 760.931/DF, DJe 02.05.2017).

A Lei nº 6.019/74 reforçou a responsabilização subsidiária do tomador de serviços na terceirização lícita, mediante previsão expressa no §5º do art. 5º-A, incluído pela Lei nº 13.429/2017. O Decreto nº 9.507/2018, que dispôs sobre a terceirização no âmbito da Administração Pública Federal, estabeleceu uma série de disposições contratuais obrigatórias para contratação de empresa prestadora de serviços, com a finalidade de evitar a responsabilização da Administração por *culpa in vigilando*, ou seja, pela má fiscalização dos contratos pelo gestor público (RESENDE, 2020).

Por outro lado, a responsabilidade será **solidária** quando, por exemplo, duas ou mais empresas formam um grupo econômico (§ 2º do art. 2º da CLT), caso em que são responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas, independentemente de quem formou o débito originário, ou ainda, em casos em que o dono da obra é empresa construtora ou incorporadora e seu empreiteiro não honra as obrigações trabalhistas (art. 455 da CLT, OJ 191 da SDI-1 do TST) (MARTINEZ, 2020).

Tratando-se de uma terceirização ilícita, que não atende aos requisitos legais, ou fraudulenta, a responsabilização dos envolvidos também será solidária. Um exemplo é a contratação irregular com formação de vínculo empregatício entre o trabalhador e a tomadora (presença dos requisitos de pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade), exceto

em face da Administração pública direta, indireta ou fundacional, que por força do artigo 37, inciso II, da Constituição Federal, só caracteriza vínculo empregatício mediante concurso público (MARTINEZ, 2020).

Esclarecidas as responsabilidades, cabe analisar as vantagens e desvantagens da terceirização sob o ponto de vista da empresa tomadora e do trabalhador.

## 5 VANTAGENS E RISCOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Embora a terceirização seja vista como vantajosa do ponto de vista econômico pela maioria das empresas, também apresenta seus pontos críticos, em especial os riscos trabalhistas para a empresa tomadora. Em média, de cada três ações trabalhistas, duas são ingressadas por profissionais terceirizados. Dentre esses riscos podem-se citar: diminuição de salários, erosão de benefícios, péssimas condições de saúde e segurança, e cada vez maior desigualdade de renda (VIEIRA, 2022).

As empresas mantêm entre si uma relação contratual de consumo, pois o empregado só mantém relação com seu empregador direto (empresa fornecedora), mesmo exercendo o seu labor nas dependências da empresa tomadora. Estes últimos não mantêm nenhum vínculo. Fazendo uma análise é isso que conceitua a terceirização, a possibilidade de contratar uma empresa prestadora de serviços para a realização de determinadas atividades da tomadora (VIEIRA, 2022).

As obrigações trabalhistas ficam por conta da prestadora de serviço, que deve ter os colaboradores registrados em carteira de trabalho e fazer os devidos recolhimentos previdenciários, conforme está previsto na Lei 13.429/2017. Já a empresa contratante deve garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, seja em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato celebrado com o prestador, e atender as exigências do e-Social (VIEIRA, 2022).

É preciso ter cautela para que a relação com o empregado terceirizado não acabe se caracterizando como vínculo empregatício, o maior dos riscos trabalhistas para a tomadora. Os efeitos jurídicos de uma terceirização ilícita geram a nulidade do contrato de terceirização entre a empresa fornecedora e o trabalhador e com isso o reconhecimento de vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços (VIEIRA, 2022).

A ausência da capacidade econômica da empresa prestadora dos serviços, além de ser um risco para a empresa tomadora dos serviços, pode acarretar sérios problemas. Este requisito é novo, foi trazido pela reforma trabalhista, e sua ausência leva ao reconhecimento de vínculo empregatício direto com a empresa tomadora de serviços, pois a prova de inadimplemento das obrigações trabalhistas será suficiente para comprovação de falta da capacidade econômica, deixando a terceirização praticada ilícita. Cabe a empresa tomadora de serviços no ato da contratação e durante a vigência do mesmo verificar e fiscalizar a capacidade econômica da empresa que está contratando para a prestação dos serviços (DELGADO, 2017, on-line).

Uma observação importante é que nem sempre a terceirização de um serviço significa menos custos. Às vezes, o contrato com especialização é mais caro que a contratação direta, porém o tempo e nível de conhecimento necessário para treinamento de pessoal próprio pode ser crucial para os resultados, a depender do tamanho, capital, objetivos e da estratégia da empresa.

Para a Justiça do Trabalho, a terceirização é válida, mas cabe ao tomador dos serviços zelar pela idoneidade econômica da empresa contratada. Afinal, a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral, como prevê o item VI da Súmula n. 331 do TST (RESENDE, 2020).

Para o trabalhador vale a máxima da vedação à intermediação de mão de obra, pelo princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 5º da Constituição Federal), sob a égide do qual o “trabalho humano não pode ser tratado como mercadoria, razão pela qual não se admite o mero ‘aluguel’ de trabalhadores” (RESENDE, 2020).

A única hipótese lícita de intermediação de mão de obra é o trabalho temporário, o qual contempla subordinação e pessoalidade entre trabalhador e tomador de serviços, “para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços” (art. 2º da Lei nº 6.019/74) (RESENDE, 2020).

Outro ponto relevante foi que a Reforma Trabalhista enfraqueceu os Sindicatos e, cada vez mais, se vê pessoas trabalhando de forma autônoma, o que revela que as relações trabalhistas estão se modificando e em constante evolução, acompanhando o cenário econômico e social do país e do mundo.

Alguns trabalhadores passaram a valorizar mais a flexibilidade do *home office*, a contratação por períodos diferenciados ou o empreendedorismo em detrimento da carteira assinada, que era o padrão de empregabilidade há pouco tempo.

Desta forma, cabe às empresas tomadoras de serviços adotarem práticas que respeitem o trabalhador e exigir a mesma postura de seus fornecedores e suas prestadoras de serviços, especialmente quando a tomadora tem relação com investidores em nível nacional e

internacional, a fim de evitar abusos, a precarização do trabalho e, consequentemente, danos à imagem e à marca, além de prejuízos financeiros.

## 6 O SURGIMENTO E DESENVOLVIMENTO DO ESG

Um dos grandes pensadores do século XX foi o economista norte-americano Milton Friedman, que, em sua obra “*Capitalismo e Liberdade*”, em 1985, afirmou que “*a única responsabilidade das empresas é gerar lucro para o acionista*”. Embora essa máxima combine com a ideologia neoliberal, não foi bem recepcionada por aqueles que defendem os direitos humanos, ambientais e sociais.

Ainda no início dos anos 1980, muitas multinacionais perceberam que práticas de ecoeficiência, prevenção da poluição e respeito à sociedade e aos trabalhadores também podem gerar lucro. Isso se deveu principalmente aos esforços voltados à preservação do meio ambiente, como a Convenção de Estocolmo (1972), o Protocolo de Montreal (1987), a Rio ECO-92 (1992), o Protocolo de Kyoto (1997) e outros que se seguiram na busca pelo ideal de sustentabilidade (REDECKER e TRINDADE, 2021).

Nesse contexto, são cruciais os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), 17 indicadores de desenvolvimento criados pela Organização das Nações Unidas (ONU), em busca da paz e prosperidade, e que integram a chamada Agenda 2030, um plano global estabelecido em 2015 pela Assembleia Geral da ONU com a participação de 193 estados membros.

Os 17 ODS da Agenda 2030 da ONU formam a matriz ESG, com base em quatro dimensões: ambiental, social, institucional e econômica. O “*ODS 8 - Trabalho decente e crescimento econômico*” tem por núcleo o mundo do trabalho e desenvolvimento econômico, cujos objetivos são (ESTRATÉGIA ODS):

8.1 sustentar o crescimento econômico per capita, de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, pelo menos um crescimento anual de 7% do PIB nos países menos desenvolvidos;

8.2 atingir níveis mais elevados de produtividade das economias, por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e intensivos em mão-de-obra;

8.3 promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros;

8.4 melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o “Plano Decenal de Programas Sobre

- Produção e Consumo Sustentáveis”, com os países desenvolvidos assumindo a liderança;
- 8.5 até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente a todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor;
- 8.6 até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação;
- 8.7 tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a moderna escravidão e tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas;
- 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 com emprego precário;
- 8.9 até 2030, conceber e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos, promove a cultura e os produtos locais;
- 8.10 fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, financeiros, e de seguros para todos;
- 8.a aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio (*Aid for Trade*) para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio (*Enhanced Integrated Framework*) para os países menos desenvolvidos; e,
- 8.b até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da OIT.

O Brasil, por meio do Decreto nº 6.047/2017, instituiu a Política de Desenvolvimento Regional (PNDR) que visa reduzir as desigualdades de nível de vida entre as regiões do país, e deve servir como orientação para as ações do governo federal.

Com base nessa visão, muitos investidores passaram a exigir, principalmente no mercado de capitais (empresas que operam nas bolsas de valores), relatórios que demonstrem como as empresas aplicam seus investimentos em ações voltadas à responsabilidade socioambiental. Dessa forma, há um estímulo em cadeia para que cada vez mais as práticas ambientais, sociais e de governança (ESG) sejam adotadas pelas organizações mundo afora (REDECKER e TRINDADE, 2021).

A Norma PR 2030:2022 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), define o termo *Environmental, Social and Governance* (ESG), ou Ambiental, Social e Governança (ASG), da seguinte forma: “Conjunto de critérios ambientais, sociais e de governança, a serem considerados, na avaliação de riscos, oportunidades e respectivos impactos, com objetivo de nortear atividades, negócios e investimentos sustentáveis.”

O termo foi utilizado em 2004 pela iniciativa “*Who Cares Wins*”, (Ganha Quem se Importa) do Pacto Global da ONU em parceria com o Banco Mundial, a fim de focar na materialidade da relação das questões ambientais, sociais e de governança e ganhou força a partir de 2006 com o lançamento dos Princípios para o Investimento Responsável – PRI (ABNT PR 2030:2022).

As questões ESG são elementos interligados e destacam os riscos e as oportunidades multifacetados para os aspectos sociais, tecnológicos, políticos, ambientais e econômicos do negócio, que precisam ser considerados por uma organização com visão sustentável. A análise é integrada pelas seguintes questões exemplificativas (ABNT PR 2030:2022):

**Ambientais:** abordam impactos negativos e positivos das organizações no meio ambiente. Consideram mudanças potenciais ou reais com alterações diretas ou indiretas de ordens física, química e biológica no meio ambiente. São exemplos de impactos ambientais: poluição atmosférica e das águas, contaminação do solo, perda de biodiversidade, mudanças climáticas, melhoria na biodiversidade local, captura de carbono e regeneração florestal;

**Sociais:** abordam o impacto nas instituições e nas relações humanas, o respeito aos direitos humanos fundamentais, e consideram mudanças potenciais ou reais na comunidade do entorno e trabalhadores (por exemplo, saúde e segurança, cadeia de suprimentos, diversidade e inclusão); e,

**De Governança:** incluem a forma como uma organização é governada e toma decisões, considerando as estruturas e os processos de governança corporativa pelos quais as organizações são dirigidas e controladas (por exemplo, estrutura e diversidade do conselho, conduta ética, gestão de riscos, divulgação e transparéncia), incluindo a governança das principais políticas e os procedimentos ambientais e sociais. A governança tem destaque, no sentido de que é responsável pelo tom de como os temas e critérios ambientais e sociais devem ser conduzidos dentro da estratégia do negócio, bem como estabelece as políticas e os processos necessários para a consecução da estratégia.

De modo geral, o ESG mostra o quanto um negócio está buscando maneiras de minimizar os seus impactos no meio ambiente, de construir um mundo mais justo e responsável e de manter os melhores processos de administração (SEBRAE).

Com base nesses princípios as próprias agências reguladoras passaram a incorporar requisitos a serem exigidos nos diversos setores da economia. As grandes empresas têm sido pressionadas não somente a apresentarem sustentabilidade financeira, mas também garantir o respeito à sociedade e à governança. Por isso, as práticas de ESG vêm sendo exigidas no intuito de equilibrar o relacionamento entre empresas, acionistas, trabalhadores e o meio ambiente.

Enquanto a Governança define as diretrizes a serem seguidas pela organização, com foco na transparéncia, orientando sua estratégia de negócio, a *compliance* é responsável pelo efetivo atendimento da legislação e dos requisitos de conformidade estabelecidos pela própria governança.

No setor privado a implementação de políticas de integridade, como instrumento de fortalecimento da governança corporativa, tornou-se relevante desde a publicação da Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), que estabelece que empresas, fundações e associações poderão responder civil e administrativamente por atos lesivos praticados em seu interesse ou benefício e que causem prejuízo ao patrimônio público, infrinjam princípios da administração

pública ou compromissos internacionais assumidos pelo Brasil (MORO, PIO e LOBATO, 2021).

O referido diploma legal reforça a importância dos mecanismos e procedimentos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e da aplicação efetiva de códigos de ética nas organizações. A “existência de programas de *compliance* na área de integridade e anticorrupção é hoje um ativo para as empresas” (MORO, PIO e LOBATO, 2021, p. 11).

No mesmo sentido, a Lei nº 13.303/2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico das empresas públicas e sociedades de economia mista, em seu artigo 12, inciso II, estabelece o dever de as empresas estatais adequarem suas práticas ao código de conduta e integridade e outras regras de boas práticas de governança corporativa, motivo pelo qual as empresas estatais brasileiras têm implementado programas de integridade pública (MARX, 2021).

Por isso, a adoção do ESG e suas práticas são um meio eficaz de otimizar o gerenciamento de riscos e proteger o valor dos ativos da organização, propiciando decisões mais assertivas e conscientes. Isso permite aliar a maximização dos lucros aos acionistas, mas também gerar valor para todas as partes interessadas (*stakeholders*) (ABNT PR 2030:2022).

## **7 AS PRÁTICAS DE ESG NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Voltando-se para os eixos que se relacionam ao ambiente laborativo, especificamente, no eixo **S – Social** do ESG, toda organização opera dentro de uma sociedade mais ampla e diversificada. Dentre os temas abordados, destacam-se: *Direitos humanos* (combate ao trabalho forçado ou compulsório e ao trabalho infantil); *Diversidade, equidade e inclusão* (políticas e práticas de diversidade e equidade, cultura e promoção de inclusão); e *Relações e práticas de trabalho* (desenvolvimento profissional, saúde e segurança ocupacional, qualidade de vida, liberdade de associação, política de remuneração e benefícios) (ABNT 2030).

Já no eixo **G – Governança** do ESG, todas as organizações devem considerar sua própria constituição legal, seu sistema interno de práticas, controles e procedimentos para atingir seus resultados e atender às partes interessadas. Destacam-se os temas: *Conduta Empresarial* (*compliance*, programa de integridade e práticas anticorrupção, combate à concorrência desleal); e *Práticas de Controle e Gestão* (gestão de riscos do negócio, auditorias interna e externa, ambiente legal e regulatório, gestão da segurança da informação, privacidade de dados pessoais) (ABNT 2030).

A importância das práticas de ESG é demonstrada pelo exemplo de empresas que tiveram perdas financeiras ao falharem em gerenciar tais questões. A JBS, maior empresa de carnes do mundo, em receita, capacidade e produção de aves, cordeiros e suínos, teve uma perda de 31% de valor patrimonial entre 2015 e 2017 após denúncias de contaminação, corrupção, desmatamento, trabalho escravo e fraudes, reflexo do declínio do interesse de investidores e consumidores (COSO, 2018). O desastre de Brumadinho, em Minas Gerais (2019) e o escândalo de racismo e morte ocorrido no Carrefour (2020) foram outros exemplos de repercussão negativa na gestão inadequada de práticas de ESG.

A figura abaixo apresenta exemplos de empresas que falharam em gerenciar as questões ESG e tiveram que arcar com impactos negativos na reputação, fidelidade do cliente e desempenho financeiro, além da pressão exercida pela mídia, redes sociais e outras campanhas de organizações não-governamentais (COSO, 2018).

**Figura 2 – Exemplos de organizações que sofreram impactos relacionados a ESG**



Fonte: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) and World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Gerenciamento de Riscos Corporativos – Aplicando o gerenciamento de riscos corporativos aos riscos relacionados ao ambiental, social e governança. Outubro de 2018. p. 3.

Diante disso, ao adotar o ESG, a empresa precisa identificar, avaliar e priorizar os **riscos** a fim de traçar estratégias para evitá-los ou mitigá-los. A *Non-Financial Reporting* da União Europeia, “sobre riscos não financeiros”, inclui questões ambientais, aspectos sociais e

trabalhistas, respeito aos direitos humanos, questões anticorrupção e suborno e diversidade nos conselhos de administração (COSO, 2018).

Logo, quais práticas relacionadas a ESG podem minimizar especificamente os riscos trabalhistas? E os riscos com a terceirização? Abaixo elencamos algumas sugestões voltadas para os pilares S (Social) e G (Governança), com base num apanhado geral, a partir de uma pesquisa exploratória realizada na rede mundial de computadores.

**Quadro 1 – Exemplos de Práticas S e G voltadas para o Direito do Trabalho**

PILAR	PRÁTICA	FONTE
Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas externas para o bem-estar e tratamento justo de colaboradores (questões de saúde física e mental);</li> <li>- Envolvimento com a comunidade local (ex.: programas de responsabilidade social);</li> <li>- Iniciativas para estabelecer a diversidade (ex.: programas para ampliar a presença de pessoas afrodescendentes nos cargos mais expressivos da empresa);</li> <li>- defesa dos direitos humanos;</li> <li>- Programas de assistência psicológica, de apoio a práticas esportivas, acesso a cursos, profissionalização e desenvolvimento;</li> <li>- Diversidade de fornecedores.</li> </ul>	CONECTA BRASIL. <b>A importância de ESG nas organizações, o que é e como aplicar.</b> Disponível em: < <a href="https://conectabrasil.org/#/blogs/details/a-importancia-do-esg">https://conectabrasil.org/#/blogs/details/a-importancia-do-esg</a> >. Acesso em 22 out. 2023.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificação das condições de trabalho de seus empregados;</li> <li>- Monitoramento constante das atividades realizadas.</li> </ul>	HARUNO, Alexandre. <b>ESG e trabalho escravo: como a gestão de terceiros pode apoiar na estratégia das empresas.</b> Migalhas. Disponível em: < <a href="https://www.migalhas.com.br/depeso/386755/esg-e-trabalho-escravo">https://www.migalhas.com.br/depeso/386755/esg-e-trabalho-escravo</a> >. Acesso em 22 out. 2023.

<b>Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Busca de remuneração justa, comparativamente com o praticado por outras empresas;</li> <li>- Políticas que permitam a diversidade de colaboradores, (gênero, raça e sexo), bem como inclusão social;</li> <li>- Montar uma equipe multidisciplinar que apresente diversidade, com representantes: do executivo e das partes interessadas;</li> <li>- Oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional;</li> <li>- Plano de benefícios relacionados à qualidade de vida do empregado e família;</li> <li>- Respeito às leis de proteção ao consumidor;</li> <li>- Fornecimento, com clareza, das orientações sobre o uso de seus produtos;</li> <li>- Viabilizar acesso a um canal para críticas e sugestões;</li> <li>- Apoio à comunidade onde atua com a implementação de projetos de responsabilidade social;</li> <li>- Apoio em situações de crise ou catástrofes, envolvendo-se na ajuda da solução dos problemas;</li> <li>- Apoio a entidades que prestam assistência.</li> </ul>	<p>BOTTONE, Alfredo. <b>Os princípios de ESG e a relação com as práticas de trabalho.</b> RH Estratégico, abril/2022. Disponível em: &lt;<a href="https://rhestrategicoconsultoria.com.br/artigos/os-principios-de-esg-e-a-relacao-com-as-praticas-de-trabalho/">https://rhestrategicoconsultoria.com.br/artigos/os-principios-de-esg-e-a-relacao-com-as-praticas-de-trabalho/</a>&gt;. Acesso em 22 out. 2023.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;</li> <li>- Apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;</li> <li>- Apoiar a abolição efetiva do trabalho infantil;</li> <li>- Eliminar a discriminação no emprego.</li> </ul>	<p><b>LINK JURÍDICO. ESG e Direito do Trabalho.</b> Disponível em: &lt;<a href="https://linkjuridico.com.br/esg-e-direito-do-trabalho/">https://linkjuridico.com.br/esg-e-direito-do-trabalho/</a>&gt;. Acesso em 22 out. 2023.</p>

<b>Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeito à igualdade, ao pluralismo político e à diversidade;</li> <li>- Criar instrumentos voltados à equidade de gênero (com políticas específicas para as mulheres, principalmente no que se refere à violência doméstica e aos assédios, moral e sexual, e para a comunidade LGBTQIA+);</li> <li>- Incentivar à igualdade racial e à inclusão social da população mais carente e vulnerável, assim como aos deficientes físicos, mentais e intelectuais, crianças (políticas de primeira infância), adolescentes, idosos, migrantes e refugiados.</li> </ul>	<p><b>MAZON, Cassiano; ISSA, Rafael Hamze. <i>Adoção e Implementação das Práticas ESG (Environmental, Social and Governance) pelas Empresas Estatais: o Programa Socioambiental da PETROBRAS e a Preservação das Comunidades Tradicionais.</i></b> Cadernos da Escola Paulista de Contas Públicas. 2 sem. 2021. Disponível em: &lt;&lt;a href="https://www.google.com/url?sa=t&amp;amp;rct=j&amp;amp;q=&amp;amp;esrc=s&amp;amp;source=web&amp;amp;cd=&amp;amp;ved=2ahUKEwje-dShtoqCAxVJP7kGHaRCBn44ChAWegQIFRAB&amp;amp;url=https%3A%2F%2Fwww.tce.sp.gov.br%2Fepcp%2Fcadernos%2Findex.php%2FCM%2Farticle%2Fdownload%2F178%2F141%2F&amp;amp;usg=AQvVaw1EAirTjrNEsAYvcyYg1TKz&amp;amp;opi=89978449&amp;gt;. Acesso em 22 out. 2023.&lt;/a&gt;</p>
---------------	---	---

<b>Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proteção dos direitos humanos e trabalhistas;</li> <li>- Segurança no local de trabalho;</li> <li>- Rompimento com qualquer tipo de atividade vinculada a trabalho infantil, escravo e desrespeito às questões de gênero;</li> <li>- Responsabilização pela cadeia de fornecimento de seus produtos e serviços;</li> <li>- Proteção de dados e direitos do consumidor;</li> <li>- Redução dos riscos no ambiente laboral (físicos, morais ou psicológicos),</li> <li>- Promoção da diversidade cultural, étnica, social e de gênero no ambiente corporativo.</li> </ul>	<p>ENGELMANN, Wilson;      NASCIMENTO, Hérica      Cristina Paes. <b>O desenvolvimento dos direitos humanos nas empresas por meio do ESG como forma de qualificar as relações de trabalho.</b>      Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 3, n. 6, p. 113-135, jul./dez. 2021. Disponível em:  <a href="https://www.google.com/urllib?sa=t&amp;rct=j&amp;q=&amp;esrc=s&amp;source=web&amp;cd=&amp;ved=2ahUKEwje-dShtoqCAxVJP7kGHaRCBn44ChAWegQIDBAB&amp;url=https%3A%2F%2Frejrt4.emnuvens.com.br%2Frevistaejud4%2Farticle%2Fdownload%2F157%2F124&amp;usg=A0Vaw2M4D6245Vay3eodDjj_DWf&amp;opi=89978449">https://www.google.com/urllib?sa=t&amp;rct=j&amp;q=&amp;esrc=s&amp;source=web&amp;cd=&amp;ved=2ahUKEwje-dShtoqCAxVJP7kGHaRCBn44ChAWegQIDBAB&amp;url=https%3A%2F%2Frejrt4.emnuvens.com.br%2Frevistaejud4%2Farticle%2Fdownload%2F157%2F124&amp;usg=A0Vaw2M4D6245Vay3eodDjj_DWf&amp;opi=89978449</a>. Acesso em 22 out. 2023.</p>
---------------	--	---

<b>Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programas de treinamento e capacitação;</li> <li>- Remuneração e benefícios sociais;</li> <li>- Grupos de afinidade para troca de experiência;</li> <li>- Ações de reconhecimento;</li> <li>- Benefícios para prática de esporte;</li> <li>- Participação em ações sociais na comunidade.</li> </ul>	PAULO, Thais Pereira; FONTES, Andréa Regina Martins. <b>Impacto das práticas ESG na percepção dos trabalhadores: uma análise das práticas sociais corporativas.</b> Repositório UFSCAR. Disponível em: < <a href="https://www.google.com/urllib?sa=t&amp;rct=j&amp;q=&amp;esrc=s&amp;source=web&amp;cd=&amp;cad=rja&amp;uact=8&amp;ved=2ahUKEwje-dShtoqCAxVJP7kGHaRCBn44ChAWegQIEBAB&amp;url=https%3A%2F%2Frepositorio.ufscar.br%2Fbitstream%2Fhandle%2Fufscar%2F18495%2FThais_TG_Final_pos_banca_2023PDF.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&amp;usg=AOvVaw1A1nJXANGN19gDTxxii8Y0&amp;opi=89978449">https://www.google.com/urllib?sa=t&amp;rct=j&amp;q=&amp;esrc=s&amp;source=web&amp;cd=&amp;cad=rja&amp;uact=8&amp;ved=2ahUKEwje-dShtoqCAxVJP7kGHaRCBn44ChAWegQIEBAB&amp;url=https%3A%2F%2Frepositorio.ufscar.br%2Fbitstream%2Fhandle%2Fufscar%2F18495%2FThais_TG_Final_pos_banca_2023PDF.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&amp;usg=AOvVaw1A1nJXANGN19gDTxxii8Y0&amp;opi=89978449</a> >. Acesso em 22 out. 2023.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aderência aos direitos trabalhistas;</li> <li>- Valorização da saúde e segurança no ambiente de trabalho;</li> <li>- Apoio à diversidade e inclusão;</li> <li>- Posicionamento da empresa em causas e projetos sociais;</li> <li>- Atuação com a comunidade.</li> </ul>	SEBRAE. <b>Entenda o que são as práticas de ESG.</b> Portal inovação e sustentabilidade. Disponível em: < <a href="https://sebrae.com.br/sites/portalsebrae/artigos/entenda-o-que-sao-as-praticas-de-esg,66c7e3ac39f52810vgnvcm100000d701210arcrd">https://sebrae.com.br/sites/portalsebrae/artigos/entenda-o-que-sao-as-praticas-de-esg,66c7e3ac39f52810vgnvcm100000d701210arcrd</a> >. Acesso em 15 out. 2023.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ética nos negócios e conformidade com as regulamentações, práticas de equiparação, bem como uma política de transparência, responsabilidade fiscal, combate à corrupção, garantia dos direitos dos acionistas e <i>compliance</i>.</li> <li>- Adequação à Lei Anticorrupção nº 12.846/2013 (Ex.: penalizar empresas que tiveram ou possuem envolvimento com atos de corrupção, vinculados a órgãos do governo);</li> </ul>	<b>CONECTA BRASIL. A importância de ESG nas organizações, o que é e como aplicar.</b> Disponível em: <a href="https://conectabrasil.org/#/blogs/details/a-importancia-do-esg">https://conectabrasil.org/#/blogs/details/a-importancia-do-esg</a> . Acesso em 22 out. 2023.
<b>Governança</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seleção criteriosa dos fornecedores;</li> <li>- Fiscalização do cumprimento dos contratos e das leis;</li> <li>- Aplicação de sanções em caso de irregularidades.</li> </ul>	<b>HARUNO, Alexandre. ESG e trabalho escravo: como a gestão de terceiros pode apoiar na estratégia das empresas.</b> Migalhas. Disponível em: <a href="https://www.migalhas.com.br/depeso/386755/esg-e-trabalho-escravo">https://www.migalhas.com.br/depeso/386755/esg-e-trabalho-escravo</a> . Acesso em 22 out. 2023.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estabelecimento de métricas (indicadores), para todos os níveis de gestores, relacionadas às questões ambientais, sociais e de governança;</li> <li>- Estabelecimento de bônus e incentivos de longo prazo vinculados aos indicadores.</li> </ul>	<b>BOTTONE, Alfredo. Os princípios de ESG e a relação com as práticas de trabalho.</b> RH Estratégico, abril/2022. Disponível em: <a href="https://rhestrategicoconsultoria.com.br/artigos/os-principios-de-esg-e-a-relacao-com-as-praticas-de-trabalho">https://rhestrategicoconsultoria.com.br/artigos/os-principios-de-esg-e-a-relacao-com-as-praticas-de-trabalho</a> . Acesso em 22 out. 2023.

<b>Governança</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adoção de políticas para o controle dos processos;</li> <li>- Comportamento e política institucional relacionados às práticas anticorrupção, lavagem de dinheiro e trabalho escravo, por exemplo;</li> <li>- Transparência na política de remuneração dos diretores;</li> <li>- Valores, postura moral e ética nos negócios;</li> <li>- Valorização da prestação de contas e da responsabilidade corporativa;</li> <li>- Veracidade das informações de produtos e processos da empresa.</li> </ul>	<p><b>SEBRAE. Entenda o que são as práticas de ESG. Portal Inovação e Sustentabilidade.</b></p> <p>Disponível em: &lt;<a href="https://sebrae.com.br/sites/portalsebrae/artigos/entenda-o-que-sao-as-praticas-de-esg,66c7e3ac39f52810vgnvcm100000d701210arcrd">https://sebrae.com.br/sites/portalsebrae/artigos/entenda-o-que-sao-as-praticas-de-esg,66c7e3ac39f52810vgnvcm100000d701210arcrd</a>&gt;.</p> <p>Acesso em 15 out. 2023.</p>
-------------------	---	---

Fonte: Elaborado pelos autores.

Pode-se notar que o foco dessas práticas nada mais é do que o respeito aos direitos humanos, que tem forte relação com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030 da ONU, e a própria Constituição Federal, que preceitua a dignidade da pessoa humana como direito fundamental, em seu artigo 5º e incisos. De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ):

“A proteção dos **direitos humanos** implica em conhecer e promover a sua defesa em várias dimensões, dentre elas o direito humano aos direitos civis e políticos que visam à tutela da liberdade; aos direitos sociais, econômicos e culturais que visam à igualdade; à educação; à saúde; à assistência social; à previdência social; ao desenvolvimento; à paz; ao meio ambiente; à biotecnologia; à bioética; à biogenética; às tecnologias de informação; ao ciberespaço e à inteligência artificial.

Contudo, para que os direitos se efetivem existe um campo mais amplo que o campo jurídico, que é o campo das **políticas públicas**, em que os direitos previstos em tese efetivamente se constroem e ganham corpo em face de uma correlação de forças existente entre o **Estado e a participação de todos** no controle das decisões políticas. Não se pode esquecer, contudo, um referencial obrigatório que as políticas públicas devem seguir que são as diretrizes da Declaração Universal dos Direitos Humanos e, sob pena de inconstitucionalidade, os Objetivos Fundamentais da República e os Princípios previstos na Constituição Federal de 1988, os quais estão diretamente relacionados com o atingimento dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU”. (Grifos nossos)

Diante desse posicionamento, nota-se a responsabilidade de todos os *stakeholders* para o atingimento dos ODS. No que tange ao ODS 8 e ao ESG é importante que as empresas tomadoras de serviços criem a cultura de tratamento igualitário entre os empregados dentro do meio ambiente laborativo, fiscalizem o cumprimento da legislação trabalhista e contratual e exijam que seus fornecedores, as empresas terceirizantes, estejam adequadas às mesmas

práticas, a fim de que se crie um círculo virtuoso e uma reação em cadeia de efetivação das práticas ESG, o que beneficiará tanto as empresas, quanto os trabalhadores.

Percebe-se que aplicando tais práticas é possível minimizar o risco de sofrer ações judiciais trabalhistas, por descumprimento de obrigações quanto ao pagamento de verbas e, inclusive, por danos morais ou outros advindos da negligência, omissão, ou abuso nas relações com empregados terceirizados.

## 8 CONCLUSÃO

Ao longo dos anos, o desenvolvimento das formas de trabalho e a luta pela conquista de direitos dos trabalhadores pressionaram os legisladores a estabelecerem regras obrigatórias para que a busca exagerada pelo lucro não suplantasse os direitos fundamentais das pessoas.

Hoje se vê uma sociedade mais exigente, que passa a exigir transparência na forma como as empresas desenvolvem seus negócios e aplicam seus investimentos. A própria mídia contribui para divulgar aos consumidores e demais partes interessadas o quanto certas empresas estão, ou não, realmente preocupadas com sustentabilidade, ou seja, questões ambientais, sociais e de governança, além dos resultados financeiros.

Via de regra, a terceirização sempre se mostrou uma forma de reduzir custos, especialmente com mão de obra especializada, porém, a queda na qualidade dos serviços e os abusos nas relações de trabalho passaram a representar riscos aos negócios. As empresas passaram a ser responsabilizadas pelo não atendimento à legislação e ver seus investidores e clientes questionarem sua forma de gestão.

Diante disso, uma nova realidade se estabeleceu, pois não basta apenas o retorno financeiro, é preciso demonstrar respeito às pessoas, ao meio ambiente e aos requisitos legais e de governança. Em suma, o ESG e os ODS passaram a estabelecer diretrizes fundamentais para as empresas se manterem no mercado e estabelecerem relações fidedignas com seus consumidores e investidores, principalmente, no mercado de capitais.

Que essas práticas são relevantes ficou demonstrado pelas perdas financeiras e danos de imagem sofridas pelas gigantes JBS, Carrefour, Vale e Samarco. Isso demonstra que a consciência da sociedade com relação à responsabilidade social e ambiental está pressionando as empresas na melhoria de suas relações tanto quanto a legislação no cumprimento das obrigações trabalhistas, fiscais etc.

A partir de breves esclarecimentos conceituais e de desenvolvimento histórico, sob o ponto de vista jurídico, este trabalho apresentou a importância das práticas de ESG e como podem, ao menos, minimizar os riscos que a terceirização apresenta tanto para as tomadoras de serviços, quanto para o trabalhador. Quanto mais exigente forem os *stakeholders* mais essas práticas serão exigidas da cadeia produtiva, criando um círculo virtuoso de progresso sustentável e socialmente responsável.

A doutrina, a legislação e a própria jurisprudência sempre caminham um passo atrás da sociedade, mas com as rápidas mudanças ocorridas nas formas de trabalho, especialmente após a pandemia de COVID-19, é primordial que as empresas estejam alinhadas aos novos interesses dos consumidores e dos trabalhadores, a fim de se manterem no mercado e atenderem requisitos essenciais evitando, assim, ações judiciais que as exponham como ineptas para os novos rumos do século XXI.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT. **Prática recomendada: ABNT PR 2030: Ambiental, social e governança (ESG).** Conceitos, diretrizes e modelo de avaliação e direcionamento para organizações. Conceitos, diretrizes e modelo de avaliação e direcionamento para organizações. Rio de Janeiro: ABNT, 2022. 135p.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 11 jun. de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 11 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 4.594, de 29 de dezembro de 1964.** Regula a profissão de corretor de seguros. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4594.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4594.htm)> Acesso em 11 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm)> Acesso em 11 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.** Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm)>. Acesso em 11 jun. 2023.

**BRASIL. Lei nº 13.303, de 13 de junho de 2016.** Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm)>. Acesso em 11 jun. 2023.

**BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm)>. Acesso em 11 jun. 2023.

**BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em 11 jun. 2023.

**BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST. Súmula 256, TST (cancelada).** Disponível em: <[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html)>. Acesso em: 11 jun. 2023.

**BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST. Súmula 331. 2011.** Disponível em: <[https://www3:tst:jus:br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350:html](https://www3:tst:jus:br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350:html)>. Acesso em 11 jun. 2023.

**CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho.** 14ª ed. rev. Atual. E ampl. - [3. Reimpr.] - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

**CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Qual a relação da Agenda 2030 com Direitos Humanos?** Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/agenda-2030/qual-a-relacao-da-agenda-2030-com-direitos-humanos/>>. Acesso em: 28 out. 2023.

**COSO. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission e World Business Council for Sustainable Development. Gerenciamento de Riscos Corporativos – Aplicando o gerenciamento de riscos corporativos aos riscos relacionados ao ambiental, social e governança.** Outubro de 2018. Disponível em: <[https://www.coso.org/\\_files/ugd/3059fc\\_d6bfbc1e82474b87581ecf89a94246.pdf](https://www.coso.org/_files/ugd/3059fc_d6bfbc1e82474b87581ecf89a94246.pdf)>. Acesso em 15 out. 2023.

**DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

**DELGADO, Mauricio Godinho; Delgado, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017.** São Paulo: LTR, 2017.

ESTRATÉGIA ODS. **O que são os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável?** Disponível em: <<https://estrategiaods.org.br/conheca-os-ods/>>. Acesso em: 28 out. 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas 2003.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARX, César Augusto. **A nova governança pública e os princípios ESG**. Controle Externo: Revista do Tribunal de Contas do Estado de Goiás. Belo Horizonte. 136p. Ano 03, n. 06, jul/dez 2021. Disponível em: <<https://williamfreire.com.br/wp-content/uploads/2023/04/145-Texto-do-artigo-507-1-10-20230408.pdf#page=115>>. Acesso em 11 jun. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Terceirização em atividade-fim e em atividade-meio após a Lei nº 13.467/2017 – pacificação da questão?** Disponível em: <<https://aaspssite.blob.core.windows.net/aaspssite/2018/04/Artigo-Exclusivo-Revista-do-Advogado.pdf>>. Acesso em 11 jun. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado®)

SEBRAE. **Entenda o que são as práticas de ESG**. Portal Inovação e Sustentabilidade. Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-o-que-sao-as-praticas-de-esg,66c7e3ac39f52810VgnVCM100000d701210aRCRD>>. Acesso em 15 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 6.404/1976 e a geração de valor**. In Revista Jurídica Luso-Brasileira, Ano 7, 2021, n. 2, 50-125. Disponível em: <[https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021\\_02\\_0059\\_0125.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_0059_0125.pdf)>. Acesso em 11 jun. 2023.

VIEIRA, Dayelle Santos. **Vínculo empregatício entre a tomadora de serviços e o empregado terceirizado: Terceirização Ilícita**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 04 maio 2022, 04:25. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/58292/vnculo-empregatcio-entre-a-tomadora-de-servios-e-oempregado-terceirizado-terceirizao-ilcita>. Acesso em: 11 jun. 2023.