

TRABALHO HUMANO E SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA

Interfaces entre proteção jurídica, liberdade empresarial e a função social no contexto ESG

ULISSES BORGES DE RESENDE

.....
Doutor e Mestre em Sociologia Jurídica/UnB. Advogado Sindical.
Professor e Pesquisador do Programa de Mestrado em Direitos Sociais
e Processos Reivindicatórios do Centro Universitário IESB.

INTRODUÇÃO

Este artigo analisa criticamente a articulação entre trabalho humano, proteção jurídica, liberdade empresarial e a função social das empresas à luz dos princípios ESG (*Environmental, Social and Governance*). A pesquisa adota abordagem jurídico-sociológica e constitucional, com base em doutrina especializada e instrumentos internacionais, discutindo os desafios da regulação do trabalho em face da economia digital e da necessidade de alinhamento das práticas empresariais aos direitos fundamentais do trabalhador. Conclui-se que a integração dos critérios ESG à governança corporativa e à normatividade trabalhista é essencial para a efetividade da dignidade humana e da justiça social.

1. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA PROTEÇÃO AO TRABALHO HUMANO

A proteção jurídica do trabalho humano representa um dos pilares estruturantes do Estado Democrático de Direito e constitui expressão normativa do

princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988). No campo juslaboral, esse princípio desdobra-se em um conjunto de direitos fundamentais que garantem ao trabalhador condições mínimas de existência digna, compreendendo desde o direito ao salário justo, à jornada de trabalho razoável e à segurança e saúde no trabalho, até a proibição de práticas discriminatórias e degradantes (Brasil, 1988).

Historicamente, o Direito do Trabalho consolidou-se como resposta jurídica às assimetrias estruturais oriundas do modelo capitalista industrial, funcionando como instrumento de contenção do poder econômico e de correção das desigualdades sociais geradas pelas relações laborais. A emergência da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, no contexto do Estado Novo, representou um marco jurídico relevante ao compilar, sistematizar e normatizar os direitos trabalhistas no Brasil, ampliando a proteção estatal sobre a classe trabalhadora (Brasil, 1943).

A proteção jurídica ao trabalho é também objeto de tratados e convenções internacionais, sobretudo aqueles formulados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como a Convenção n. 87, sobre liberdade sindical, e a Convenção n. 98, sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva. A adesão do Brasil a tais instrumentos reflete o compromisso com os parâmetros internacionais de proteção aos trabalhadores e a internalização progressiva de normas de direitos humanos no ordenamento jurídico trabalhista (OIT, 2024).

1.1 O trabalho humano como categoria jurídico-sociológica

O trabalho, além de sua dimensão econômica, possui natureza eminentemente social, simbólica e política. A compreensão do trabalho humano como categoria jurídico-sociológica implica reconhecer suas múltiplas dimensões, que extrapolam o mero vínculo contratual e atingem a essência da vida social. Karl Marx (1985), em sua crítica à economia política, afirma que o trabalho, sob o regime capitalista, torna-se mercadoria, alienando o trabalhador e naturalizando relações de dominação. A crítica marxista continua atual diante da intensificação das desigualdades estruturais e da precarização do trabalho em suas novas formas.

Durkheim (2007), por outro lado, destaca a importância da divisão social do trabalho como elemento de coesão nas sociedades modernas. Contudo, adverte que a ausência de normas e mecanismos reguladores pode gerar anomia, ou seja, um estado de desorganização social. Tal perspectiva reforça a necessi-

dade de um direito do trabalho forte, como forma de impedir a corrosão dos vínculos sociais e da solidariedade orgânica.

Pierre Bourdieu (1998) também contribui para essa compreensão ao destacar que o campo jurídico, inclusive o trabalhista, é um espaço de disputas simbólicas, no qual normas e direitos são apropriados, reinterpretados e resignificados pelas forças sociais em conflito. A proteção ao trabalho, nesse sentido, deve ser compreendida como parte de um processo histórico de construção de legitimidade e reconhecimento da centralidade do trabalho na reprodução da vida social.

1.2 A Constituição de 1988 e a Centralidade do Trabalho

A Constituição de 1988 inscreve o trabalho como valor fundante da República e o eleva à categoria de direito fundamental. O art. 7º elenca um rol de direitos trabalhistas que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais, refletindo uma concepção de cidadania material e substancial. Trata-se de uma tentativa constitucional de universalizar a proteção jurídica e de transformar o trabalho em um fator de inclusão social e emancipação humana (Delgado, 2021).

A hermenêutica constitucional impõe que tais direitos sejam interpretados de forma sistemática e teleológica, sempre à luz do princípio da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho (Sarlet; Marinoni; Mitidiero, 2022). O Direito do Trabalho, portanto, não pode ser reduzido a um subsistema jurídico-setorial, mas deve ser compreendido como parte integrante do sistema de proteção dos direitos fundamentais.

1.3 O papel da OIT e os parâmetros internacionais de proteção

O sistema internacional de proteção aos trabalhadores, consolidado principalmente no âmbito da OIT, estabelece padrões mínimos de direitos trabalhistas que visam assegurar trabalho decente para todos, conforme definido na Agenda do Trabalho Decente (OIT, 1999). O Brasil, ao ratificar convenções internacionais, compromete-se juridicamente com tais parâmetros, que ganham relevância em um cenário de crescente interdependência econômica e jurídica no plano global.

O conceito de trabalho decente, que engloba liberdade, equidade, segurança e dignidade, deve nortear a interpretação e a aplicação do Direito do Trabalho interno. A jurisprudência dos tribunais superiores brasileiros tem reconhecido, progressivamente, a força normativa dos tratados internacionais, inclusive os de direitos humanos sociais, o que fortalece a proteção jurídica do trabalho perante as novas configurações produtivas (Silva, 2020).

1.4 Desafios atuais à efetividade da proteção jurídica

A incorporação de novas formas de trabalho – como o trabalho por aplicativos, o *home office*, o *crowdsourcing* e o trabalho intermitente – tem revelado os limites da legislação trabalhista tradicional. Essas formas, muitas vezes travestidas de inovação e autonomia, escondem vínculos de subordinação e desproteção social, precarizando direitos básicos como férias, FGTS, previdência e saúde laboral (Antunes, 2020; Ferraz, 2023).

O Direito do Trabalho, nesse contexto, enfrenta o desafio de manter sua vocação protetiva sem se tornar obsoleto ou excessivamente engessado. A Reforma Trabalhista de 2017, sob a Lei n. 13.467/2017, por exemplo, modificou substancialmente diversos dispositivos da CLT, suscitando intensos debates acadêmicos e jurídicos sobre o enfraquecimento das garantias trabalhistas e a flexibilização de normas protetivas (Giannotti, 2018; Costa, 2022).

Assim, é imperioso que o Direito do Trabalho seja constantemente reinterpretado à luz da realidade social e econômica, de modo a garantir que o trabalhador continue sendo o centro da tutela jurídica, em consonância com os princípios constitucionais e os compromissos internacionais do Brasil.

2. LIBERDADE EMPRESARIAL, ESG E A FUNÇÃO SOCIAL DAS EMPRESAS

A liberdade de iniciativa, consagrada no art. 170 da Constituição Federal de 1988, é um dos fundamentos da ordem econômica brasileira, sendo orientada pelos princípios da valorização do trabalho humano e da função social da propriedade. Contudo, essa liberdade não pode ser concebida como um direito absoluto ou dissociado de responsabilidades sociais, ambientais e éticas. A função social da empresa, nesse contexto, emerge como vetor normativo de contenção da atuação empresarial desvinculada do interesse público, exigindo que a atividade econômica seja exercida em conformidade com os valores constitu-

cionais e com os direitos fundamentais, inclusive os trabalhistas (Brasil, 1988; Stürmer, 2022).

A inter-relação entre liberdade empresarial e função social da empresa é amplificada pelas exigências contemporâneas da sociedade civil, que, pressionando por práticas empresariais responsáveis, promoveram o surgimento de mecanismos de autorregulação como os princípios ESG – *Environmental, Social and Governance*. Esses princípios traduzem uma reconfiguração do papel das empresas no século XXI, em que o lucro, embora legítimo, deve estar subordinado a parâmetros de sustentabilidade e justiça social (Oliveira, 2021; Pereira; Rodrigues, 2023).

2.1 A função social da empresa como mandato constitucional

A função social da propriedade, estendida à empresa, tem fundamento jurídico no art. 5º, XXIII, da Constituição de 1988, e no art. 170, III, que estabelece a função social como um dos princípios da ordem econômica. Embora a Constituição não traga um conceito fechado do que seja função social da empresa, a doutrina vem construindo sua definição a partir de uma leitura principiológica, na qual o exercício da atividade econômica deve promover não apenas o interesse privado do empreendedor, mas também o bem-estar coletivo, a redução das desigualdades e a preservação do meio ambiente (Faria, 2014).

Nesse sentido, a função social da empresa impõe deveres implícitos aos empresários, que não se limitam ao cumprimento formal da legislação, mas exigem posturas proativas, voltadas à proteção dos direitos humanos, à sustentabilidade ambiental e à governança ética e transparente (Silveira, 2021). Tais exigências transformam a figura da empresa em agente regulador e corresponsável pela efetivação dos direitos sociais, especialmente nas dimensões do trabalho e do meio ambiente.

2.2 ESG como expansão normativa da função social

O conceito de ESG representa uma inovação na governança corporativa, consolidando uma nova lógica de gestão empresarial baseada em três pilares interdependentes: ambiental (ambiental), social (social) e governance (governança). No que tange ao pilar social, destacam-se aspectos como relações de trabalho justas, igualdade de gênero, diversidade, segurança e saúde ocupacio-

nal, proteção de dados e respeito aos direitos humanos (Machado, 2021; Pinheiro Neto Advogados, 2021).

Ao internalizarem os critérios ESG em sua cultura organizacional, as empresas passam a integrar, de forma voluntária ou regulada, objetivos socioambientais às suas metas econômicas. O ESG se alinha, assim, aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, que incluem metas relacionadas ao trabalho decente, redução das desigualdades, educação de qualidade, crescimento econômico inclusivo e combate às mudanças climáticas (ONU, 2015).

Na prática, o ESG opera como instrumento de autorregulação e também como critério de reputação, governança e atração de investimentos. Estudo conduzido pela Rede Brasil do Pacto Global (2004) demonstrou que investidores institucionais globais têm preferido empresas comprometidas com indicadores ESG, reconhecendo que essas organizações apresentam menor risco jurídico, maior sustentabilidade a longo prazo e maior legitimidade social.

2.3 Responsabilidade social corporativa e ESG

A responsabilidade social corporativa, como conceito jurídico e ético, precede o ESG, mas é nele aprimorada e sistematizada. A partir dos anos 2000, especialmente com a publicação das diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e com o fortalecimento da governança global sobre o papel das empresas, passa-se a exigir das organizações uma conduta socialmente responsável, mensurável e auditável, que inclua ações voltadas aos seus empregados, ao meio ambiente, à comunidade e à cadeia produtiva (Stürmer, 2022).

Dessa forma, a empresa deixa de ser um ente voltado exclusivamente à geração de lucro e passa a ser compreendida como corpo social dotado de obrigações morais e jurídicas perante a sociedade. O ESG fortalece esse compromisso ao transformar princípios éticos em métricas e relatórios que devem ser tornados públicos e auditáveis, permitindo maior transparência e *accountability* (Openai, 2025).

Por isso, autores como Moraes (2022) e Thoth (2024) defendem que a adoção de práticas ESG, ao incidir diretamente sobre as condições de trabalho e sobre a governança interna, possui natureza regulatória híbrida, atuando como mecanismo complementar ao Direito do Trabalho e às obrigações empresariais já positivadas no ordenamento jurídico.

3. INTERSEÇÕES ENTRE ESG E DIREITO DO TRABALHO

A incorporação dos princípios de *Environmental, Social and Governance* (ESG) na dinâmica empresarial contemporânea tem gerado impactos significativos no campo do Direito do Trabalho, tanto em sua dimensão normativa quanto em sua dimensão principiológica. O pilar “Social” do ESG tem estreita afinidade com os objetivos do Direito do Trabalho, pois trata de aspectos como condições dignas de trabalho, relações laborais justas, respeito aos direitos humanos, promoção da diversidade e equidade de gênero, saúde e segurança ocupacional, entre outros (Pereira; Rodrigues, 2023; Moraes, 2022).

Nesse sentido, observa-se uma convergência entre o regime jurídico trabalhista e as diretrizes ESG, indicando um novo paradigma regulatório em que o compromisso social das empresas deixa de ser mero discurso reputacional para se constituir em critério de aferição de responsabilidade empresarial. A governança corporativa, nesse novo contexto, passa a abranger não apenas o *compliance* legal, mas também a adoção voluntária de padrões éticos que potencializam a proteção do trabalhador (Openai, 2025).

3.1 ESG como mecanismo complementar de proteção trabalhista

A efetivação dos direitos trabalhistas depende de múltiplas estratégias regulatórias. Além da legislação estatal e da atuação sindical, os mecanismos de autorregulação, como o ESG, têm se mostrado relevantes. Ainda que não dotados de força normativa cogente, os critérios ESG operam como “soft law” com potencial normativo crescente, especialmente em mercados que valorizam transparência, responsabilidade social e sustentabilidade (Thoth, 2024; Stürmer, 2022).

O ESG não substitui o Direito do Trabalho, mas o complementa, reforçando sua vocação protetiva ao criar incentivos econômicos e reputacionais para o cumprimento de práticas laborais mais justas. Empresas que adotam métricas ESG tendem a internalizar políticas voltadas ao combate à discriminação, à promoção da inclusão e à melhoria do ambiente organizacional – elementos que dialogam com o conteúdo ético-normativo da Constituição Federal de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1988; Brasil, 1943).

Além disso, estudos apontam que empresas que investem em práticas ESG apresentam menor rotatividade de pessoal, maior produtividade e melhor clima organizacional, o que revela uma correlação direta entre o respeito aos direitos

trabalhistas e o desempenho empresarial sustentável (Rede Brasil do Pacto Global, 2004).

3.2 O papel da governança corporativa nas relações laborais

A governança corporativa, tradicionalmente voltada à transparência e à proteção de acionistas, expande-se no âmbito do ESG para abarcar relações éticas com trabalhadores, fornecedores e comunidades. Nesse novo cenário, o respeito à liberdade sindical, a valorização da negociação coletiva e a adoção de canais efetivos de denúncia de práticas abusivas tornam-se critérios de avaliação das boas práticas de governança (Pinheiro Neto Advogados, 2021).

O Direito do Trabalho encontra, assim, um campo fértil para ressurgir como instrumento de justiça social, na medida em que passa a dialogar com estruturas internas de *compliance*, com comitês de diversidade, com políticas antidiscriminatórias e com métricas de impacto social da atividade empresarial. Tal sinergia estimula a reconstrução de um modelo de regulação que vai além da lógica repressiva, incorporando práticas consensuais, pedagógicas e transformadoras (Silveira, 2021).

3.3 ESG, responsabilidade corporativa e direitos fundamentais

O ESG se articula com os direitos fundamentais do trabalhador, especialmente os previstos no art. 7º da Constituição Federal, conferindo-lhes um novo grau de efetividade. Quando uma empresa adota os parâmetros ESG, está, de forma implícita, se comprometendo com a concretização dos direitos ao meio ambiente laboral equilibrado, à não discriminação, à integridade física e psíquica do trabalhador e à igualdade de oportunidades no trabalho (Sarlet; Marini; Mitidiero, 2022).

Essa perspectiva dialoga com o conceito de “empresa-cidadã”, no qual a organização não apenas cumpre com suas obrigações legais, mas atua como agente ativo na promoção de justiça social. Tal atuação é essencial no contexto de assimetrias estruturais do mercado de trabalho brasileiro, marcado por desigualdades de raça, gênero e classe, e pela persistente informalidade (Antunes, 2020).

Portanto, a integração dos critérios ESG no mundo do trabalho deve ser vista como estratégia jurídica e institucional de aperfeiçoamento das relações

laborais e como fator indutor de conformidade social no capitalismo contemporâneo.

4. DESAFIOS E PERSPECTIVAS FUTURAS

A incorporação dos critérios ESG (*Environmental, Social and Governance*) nas estratégias corporativas representa um avanço importante na construção de uma economia mais ética, transparente e sustentável. No entanto, a materialização dos princípios ESG no âmbito das relações de trabalho enfrenta múltiplos desafios, que envolvem desde aspectos normativos e institucionais até obstáculos culturais e estruturais. Trata-se de um campo em constante construção, que exige um novo olhar jurídico capaz de articular direitos fundamentais do trabalho com as exigências do capitalismo contemporâneo globalizado (Antunes, 2020; Faria, 2014).

O primeiro grande desafio consiste na institucionalização de mecanismos normativos que tornem vinculantes os compromissos ESG, superando seu caráter predominantemente voluntário ou reputacional. Embora muitos países avancem na direção de obrigatoriedade de relatórios de sustentabilidade e de *due diligence* em cadeias produtivas, o Brasil ainda carece de uma legislação específica que imponha deveres ESG às empresas de maneira sistemática e com sanções efetivas (Pinheiro Neto Advogados, 2021). A ausência de normas jurídicas claras dificulta a fiscalização e compromete a efetividade das práticas corporativas sustentáveis.

4.1 A necessidade de marcos regulatórios e instrumentos de accountability

A consolidação de um sistema jurídico que integre os princípios ESG exige a criação de marcos regulatórios robustos, que garantam segurança jurídica às empresas e proteção aos trabalhadores. Projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional, como o PL n. 572/2022 (que trata do marco legal da responsabilidade socioambiental empresarial), caminham nesse sentido, propondo diretrizes para a governança sustentável e para a prestação de contas das ações ESG (Câmara dos Deputados, 2025).

Além disso, é necessário o fortalecimento de mecanismos de controle social e institucional – como auditorias independentes, comitês de ética, conselhos paritários e transparência de indicadores – que possibilitem à sociedade

civil monitorar o cumprimento dos compromissos assumidos pelas empresas. A transparência, como valor jurídico e princípio de governança, é condição indispensável para transformar as práticas ESG em políticas corporativas perenes e auditáveis (Rede Brasil do Pacto Global, 2004; ONU, 2015).

4.2 O papel dos sindicatos e das instituições de justiça

Outro desafio importante reside na necessária atualização da atuação sindical e do sistema de Justiça do Trabalho diante das novas configurações produtivas e dos critérios ESG. O movimento sindical precisa se reposicionar como interlocutor nas pautas relacionadas à sustentabilidade, à responsabilidade social e à diversidade nos ambientes laborais, ampliando sua agenda para além das tradicionais reivindicações econômicas (Giannotti, 2018; Silveira, 2021).

Do ponto de vista jurisdicional, a Justiça do Trabalho tem papel estratégico na consolidação de um novo paradigma de regulação das relações laborais. Ao julgar demandas relacionadas a assédio moral, discriminação, condições degradantes de trabalho ou omissão empresarial perante padrões ESG, os tribunais podem dar concretude aos princípios constitucionais e internacionais, conferindo efetividade aos compromissos assumidos pelas empresas. Como destaca Sarlet (2022), a jurisdição constitucional social deve ser interpretada como mecanismo ativo de proteção da dignidade humana em face das novas ameaças impostas pelo mercado.

4.3 A resistência cultural e os riscos de ESG-Washing

A adoção de políticas ESG enfrenta, ainda, um obstáculo de natureza cultural: a resistência das corporações a modificarem modelos de gestão ancorados na lógica da maximização do lucro a qualquer custo. Em muitos casos, as empresas aderem superficialmente aos princípios ESG, utilizando-os como estratégia de marketing sem internalizar suas práticas de forma efetiva – fenômeno conhecido como greenwashing ou ESG-washing (Machado, 2021; Stürmer, 2022).

Superar esse desafio demanda a construção de uma cultura organizacional baseada em ética empresarial, educação corporativa e responsabilidade socioambiental. É nesse ponto que se revela a importância da articulação entre o Direito, a governança e as ciências sociais, no sentido de fomentar valores públicos no espaço privado e incentivar práticas empresariais compatíveis com os compromissos constitucionais e internacionais assumidos pelo Brasil.

4.4 O ESG como vetor de transformação jurídico-institucional

Apesar das dificuldades, o ESG apresenta-se como vetor transformador da própria racionalidade jurídica. Ele desafia o Direito a transitar de uma lógica meramente sancionadora para uma lógica de promoção de direitos, antecipação de riscos e prevenção de danos. Em outras palavras, o ESG impulsiona a construção de um Direito do Trabalho preventivo, prospectivo e dialógico, em sintonia com os princípios do desenvolvimento sustentável e da justiça social (Thoth, 2024; ONU, 2015).

As perspectivas futuras apontam para um modelo regulatório híbrido, em que normas estatais, diretrizes internacionais e instrumentos privados de governança convivem de maneira complementar. Nessa arquitetura normativa plural, o ESG desponta como elemento estruturante de uma nova ordem jurídico-laboral, que valoriza o trabalho humano não apenas como fator de produção, mas como dimensão fundamental da dignidade da pessoa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A articulação entre trabalho humano, proteção jurídica, liberdade empresarial e função social das empresas, especialmente à luz dos princípios ESG (*Environmental, Social and Governance*), expressa um dos grandes desafios do Direito contemporâneo: harmonizar os valores da justiça social com as dinâmicas de uma economia globalizada, digital e orientada pelo capital. Tal tarefa exige a reconstrução contínua dos fundamentos normativos que orientam as relações laborais, colocando o ser humano no centro do processo produtivo e das estratégias empresariais.

Ao longo deste artigo, demonstrou-se que o trabalho humano transcende sua dimensão econômica, constituindo-se como categoria jurídico-sociológica essencial para a efetivação da dignidade da pessoa humana, valor fundante do Estado Democrático de Direito (Brasil, 1988). A proteção jurídica do trabalho, historicamente consolidada como reação às desigualdades estruturais impostas pelo capitalismo industrial, encontra novos desafios na contemporaneidade: o avanço da *gig economy*, a precarização das relações laborais, a disrupção digital e a flexibilização normativa colocam em xeque a eficácia dos direitos sociais tradicionais (Antunes, 2020; Delgado, 2021).

Nesse cenário, os princípios ESG emergem como nova racionalidade regulatória, que reposiciona a empresa como sujeito corresponsável pela promoção dos direitos fundamentais, em especial os direitos dos trabalhadores. O pilar social do ESG converge, em larga medida, com os fundamentos do Direito do Trabalho, sendo capaz de reforçar o compromisso empresarial com a justiça social, a diversidade, a equidade de gênero, o trabalho decente e a integridade nas relações laborais (Oliveira, 2021; Pereira; Rodrigues, 2023).

Contudo, a efetivação dessa nova cultura empresarial exige marcos regulatórios sólidos, mecanismos de *accountability* eficazes, instituições de fiscalização atuantes e um novo papel para o movimento sindical e para a Justiça do Trabalho. O risco de esvaziamento dos princípios ESG por meio de práticas de *greenwashing* ou *social washing* impõe ao Direito o desafio de transformar diretrizes voluntárias em obrigações normativas concretas, capazes de assegurar padrões mínimos de dignidade no mundo do trabalho (Machado, 2021; Stürmer, 2022).

Por fim, destaca-se que a consolidação de uma cultura jurídica alinhada aos princípios ESG é também uma oportunidade histórica para reconfigurar o próprio sentido do desenvolvimento. Mais do que crescimento econômico, o desenvolvimento passa a ser compreendido como processo multidimensional, que inclui justiça social, sustentabilidade ambiental, democratização das relações de poder e promoção da cidadania laboral. Emerge da função social da empresa a consciência de que maior distribuição de renda faz com que a economia gire em um círculo virtuoso onde todos podem ganhar, na medida em que, com melhores salários, amplia-se o poder de compra dos trabalhadores. E, assim, o comércio vende mais, abre mais postos de trabalho, encomenda mais da indústria e do campo, expandindo a produção do país, um jogo de ganha-ganha. Nessa direção, a integração dos critérios ESG à lógica empresarial e ao sistema jurídico-trabalhista é um passo decisivo para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e equilibrada, comprometida com a dignidade do trabalho e com a função social da empresa.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei n. 572/2022*. Dispõe sobre diretrizes para a responsabilidade socioambiental empresarial. Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 20 mar. 2025.

COSTA, Hermes Arrais Alencar. *Reforma trabalhista e crise do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2021.

DURKHEIM, Émile. *Da divisão do trabalho social*. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

FARIA, José Eduardo. *Empresas e responsabilidade social: o papel das corporações no Estado democrático de direito*. São Paulo: Malheiros, 2014.

FERRAZ, Lucas Galdino. Trabalho digital e subordinação algorítmica: desafios regulatórios. *Revista Brasileira de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 48, n. 181, p. 67-89, 2023.

GIANNOTTI, Silvio de Almeida. *Crítica da reforma trabalhista: uma análise dos impactos jurídicos e sociais*. São Paulo: Contracorrente, 2018.

MACHADO, Lourdes de Alcântara. Os critérios ESG no Brasil e a sua regulamentação. *Consultor Jurídico*, 3 abr. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br>. Acesso em: 25 mar. 2025.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Livro I. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MORAES, Leandro Bocchi de. O ESG e seus impactos no Direito do Trabalho. *Consultor Jurídico*, 11 ago. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br>. Acesso em: 30 mar. 2025.

OLIVEIRA, Rosa Malena G. P. de. A função social da empresa, a responsabilidade social e a sustentabilidade sob a luz dos fatores ESG. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, v. 6, n. 12, p. 69-96, dez. 2021. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br>. Acesso em: 23 mar. 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Agenda do trabalho decente*. Genebra: OIT, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 20 mar. 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenções e recomendações ratificadas pelo Brasil*. Genebra, 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 20 mar. 2025.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 20 mar. 2025.

OPENAI. ChatGPT (versão GPT-4). San Francisco: OpenAI, 2025. Disponível em: <https://chat.openai.com>. Acesso em: 27 mar. 2025.

PEREIRA, João; RODRIGUES, Maria. Práticas ESG nas relações de trabalho: a relação entre meio ambiente do trabalho e governança corporativa. *Juslaboris*, 2023. Disponível em: <https://juslaboris.com.br>. Acesso em: 30 mar. 2025.

PINHEIRO NETO ADVOGADOS. *ESG no Brasil: um olhar jurídico*. 2021. Disponível em: <https://www.pinheironeto.com.br>. Acesso em: 28 mar. 2025.

REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL. *Quem se importa ganha: conectando os mercados financeiros a um mundo em mudança*. 2004. Disponível em: <https://www.pacto-global.org.br>. Acesso em: 15 mar. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. 9. ed. São Paulo: RT, 2022.

SILVA, André Ramos Tavares da. *Direitos fundamentais sociais e sua eficácia jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2020.

SILVEIRA, Fernando. Função Social da Empresa e ESG. *Jusbrasil*, 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 15 mar. 2025.

STÜRMER, Gilberto. Desenvolvimento sustentável, responsabilidade social da empresa e ESG. *Juslaboris*, 2022. Disponível em: <https://juslaboris.com.br>. Acesso em: 13 mar. 2025.

THOTH, Editora. ESG, direito do trabalho e diálogo social. *Academia.edu*, 2024. Disponível em: <https://www.academia.edu>. Acesso em: 14 mar. 2025.