

TAUIL | CHEQUER
MAYER | BROWN

O S do ESG como forma de qualificar as relações de trabalho nas empresas

Aline Fidelis

Sócia

T: +55 11 2504-4666 | C: +55 11 96847-8749

AFidelis@mayerbrown.com

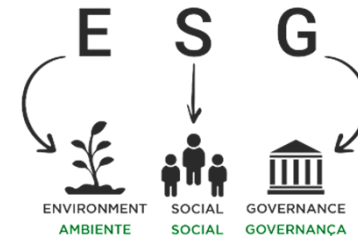
Julho de 2022



ブラジル日本商工会議所

Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil

Aspectos preliminares - ESG



- As relações de trabalho estão em constante evolução e exigem de toda a sociedade o engajamento necessário à concretização dos direitos sociais e humanos. Nesse contexto, as práticas relacionadas a questões ambientais, sociais e de governança, conhecidas internacionalmente como ESG, sigla de Environment Social and Governance, vêm sendo cada vez mais procuradas por empresas de diversos setores econômicos.
- No âmbito social e das relações de trabalho, práticas institucionais contribuem para ambientes de trabalho mais diversificados e harmoniosos.
- Por isso, o aspecto social das relações de trabalho vai além do estrito cumprimento das normas legais existentes, de forma a **estender a atuação das empresas aos objetivos de valorização da diversidade, equidade e inclusão social.**

Formas de implementação do aspecto Social nas relações de trabalho

- A implementação do aspecto Social nas relações de trabalho ocorre antes mesmo da consolidação da relação, por meio de programas de contratações inclusivos que visam fomentar uma cultura diversificada no ambiente de trabalho. Por isso, anúncios de vagas como os abaixo são vistos de forma cada vez mais frequente:

Um programa de trainee para negros.

**AMPLIANDO
A VOZ DA SUA
NEGRITUDE NO
PROCESSO DE
DIGITALIZAÇÃO
DO BRASIL**

PROGRAMA
Mulheres em
Áreas Técnicas

**RECRUTAMENTO
COLORIDO**

PROCESSO SELETIVO
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

**PROCESSO SELETIVO
ESPECIAL 2022**
Comunidades Quilombolas e
Povos Indígenas

Um programa para pessoas
negras e mulheres.

PROCESSO SELETIVO
**MULHERES
TRANS DE
NEGÓCIO**

Formas de implementação do aspecto Social nas relações de trabalho

- Apesar das discussões decorrentes dos programas de contratações exclusivos para grupos minoritários da sociedade, não restam dúvidas sobre sua legalidade e importância social. Juridicamente, o tema foi resolvido no âmbito de uma ação civil pública, onde a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho, apresentou o seguinte parecer:

Nesse aspecto, não é por outro motivo que a Convenção nº 111 da OIT, em seu art.1º, considera "discriminação" (**discriminação negativa**) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, **que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades** ou de tratamento no emprego ou profissão.

Por via de consequência, toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a desigualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão **não se confunde com discriminação**, tratando-se de ação afirmativa, contemplada de forma clara e precisa no item 2 do Artigo 5º da Convenção nº 111 da OIT, que assim dispõe:

Formas de implementação do aspecto Social nas relações de trabalho

- Não é apenas por meio do processo seletivo que as empresas podem buscar e fomentar os aspectos sociais nas relações de trabalho:
 - ✓ Implementação de metas de remuneração variável que levam em consideração práticas voluntárias e atividades pro bono realizadas pelos empregados;
 - ✓ Adaptação da rotina dos empregados de acordo com aspectos específicos. Exemplo: redução da carga horária de empregada com filha portadora de paralisia cerebral – reconhecida juridicamente em atenção aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho;
 - ✓ Promoção de canais de denúncias a fim de se coibir práticas de assédio e discriminatórias;
 - ✓ Implementação de ações sociais como critério de avaliação para promoções.

Obrigatoriedade jurídica?

- Apesar de existirem princípios constitucionais diretamente relacionados com aspectos sociais nas relações de trabalho, obrigаторiedades específicas sobre o tema existem principalmente no âmbito da Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”), conforme histórico regulatório:



Fonte: Elaboração da ASA.

- A resolução nº 59 da CVM, por exemplo, agregou ao Formulário de Referência requisitos de informações que visam trazer mais robustez de informações sobre diversidade na composição da administração e do quadro de funcionários das empresas.

Benefícios internos na empresa

- Os ajuizamentos de Reclamações trabalhistas não resultam somente em razão do descumprimento de normas legais. O descontentamento dos empregados face os empregadores é elemento essencial na materialização de litígios.
- Segundo estudo realizado pela Mckinsey (2019), existem 5 meios pelas quais os critérios ESG podem criar valor para empresas e indústrias, das quais destaca-se o aumento da produtividade de empregados:



Benefícios perante o mercado

- Um estudo realizado pela Assessoria de Análise Econômica e gestão de riscos da CVM apontou o conhecimento de investidores sobre as práticas de ESG:

Gráfico 6 – Você tem algum conhecimento ou já tinha ouvido falar sobre os critérios ESG?



- Pelo resultado do estudo é nítido que aspectos ESG são de conhecimento de investidores e acarretam em efeitos econômicos para as empresas, permitindo a manutenção da competitividade no mercado corporativo.
- As exigências dos consumidores por uma empresa socialmente engajada também influenciam nas tomadas de decisões e faz com que uma empresa seja mais atrativa para investidores.

Vamos discutir?

Americas | Asia | Europe | Middle East

tauilchequer.com.br

© Copyright Tauil & Chequer Advogados, a Brazilian law partnership with which Mayer Brown is associated. All rights reserved.