

## ESG E O COMBATE AO ETARISMO: UMA FACE DO CONCEITO DE SUSTENTABILIDADE SOCIAL NA ATUALIDADE

*ESG and the fight against ethicism: one side of the concept of social sustainability today*

**Djeymes Amélio de Souza Bazzi<sup>1</sup>**  
UNISINOS

**Wilson Engelmann<sup>2</sup>**  
UNISINOS

DOI: <https://doi.org/10.62140/DBWE1862024>

**Sumário:** 1. Introdução; 2. ESG e sua importância no contexto empresarial contemporâneo; 3. ESG e o combate ao Etarismo; Considerações Finais.

**Resumo:** O presente trabalho busca, a partir do estudo bibliográfico, apresentar reflexões sobre o ESG e sua contribuição para o mundo empresarial contemporâneo, atentando-se, através da implementação das boas práticas empresariais, para a efetivação do trabalho livre de discriminação etária, em observância a sua responsabilidade social. Formula-se a problemática em: como o tema ESG, especialmente o conteúdo da letra "S", poderá incrementar o combate à discriminação etária nas empresas de modo a contribuir para a sua sustentabilidade social? O objetivo geral é identificar critérios que possam ser adotados pelas empresas para que se tornem verdadeiramente inclusivas aos trabalhadores mais velhos, especialmente os com idade acima dos 50 anos. Os objetivos específicos são: a) estudar o tema ESG a partir do direito antidiscriminatório e sua importância no contexto empresarial contemporâneo, pautando-os como base para a sustentabilidade social; e, b) Conhecer os elementos estruturantes de conteúdo do "S" do tema ESG e sua contribuição para o combate ao etarismo nas organizações. Nesse cenário, conclui-se, como critérios a serem atendidos pelas empresas, o da diversidade, intergeracionalidade e inclusão dos trabalhadores, para a consolidação de sua sustentabilidade social.

**Palavras-chave:** ESG; etarismo; inclusão trabalhadores 50+; mercado de trabalho; sustentabilidade social.

**Abstract:** Based on a bibliographical study, this paper seeks to present reflections on ESG and its contribution to the contemporary business world, paying attention, through the implementation of good business practices, to the realization of work free of age discrimination, in compliance with its social responsibility. The problem is: how can the ESG theme, especially the content of the letter "S", increase the fight against age discrimination in companies in order to contribute to their social sustainability? The general objective is to identify criteria that can be adopted by companies so that they become truly inclusive of older workers, especially those aged over 50. The specific objectives are: a) to study the ESG theme from the point of view of anti-discrimination law and its importance in the contemporary business context, using it as a basis for social sustainability; and, b) to learn about the structuring elements of the "S" content of the ESG theme and its contribution to combating ageism in organizations. In this scenario, we conclude that the criteria to be met

---

<sup>1</sup> Advogado. Mestre em Direito da Empresa e dos Negócios pela Unisinos.. E-mail: djeymes@hotmail.com.

<sup>2</sup> Professor e pesquisador da Escola de Direito da Unisinos; e-mail: wengelmann@unisinos.br.

by companies are diversity, intergenerationality and the inclusion of workers, in order to consolidate their social sustainability.

**Keywords:** ESG; ageism; inclusion of workers 50+; labor market; social sustainability.

## 1. Introdução

O presente trabalho busca, através da pesquisa bibliográfica, contribuir com a compreensão do ESG no contexto empresarial contemporâneo e a necessidade da aplicação das boas práticas nas condutas das empresas, a partir da observância dos pilares do meio ambiente, das questões sociais e dos aspectos de governança corporativa. Nota-se, a partir do ESG, a sua importância para a efetivação de políticas antidiscriminatórias no ambiente empresarial, devendo promover, ao contrário, a inclusão e a manutenção ao trabalho, principalmente daqueles trabalhadores mais velho.

A implementação da prática ESG nas empresas se demonstra um contributo para o conceito de sustentabilidade social, além de proporcionar a manutenção da própria perenidade dos negócios empresariais, notadamente por evidenciar sua responsabilidade como um agente socioeconômico. Tal conduta valida o atual cenário do capitalismo das partes interessadas (capitalismo de *stakeholders*).

Formula-se a problemática do artigo em: como o tema ESG, especialmente o conteúdo da letra "S", poderá incrementar o combate à discriminação etária nas empresas de modo a contribuir para a sua sustentabilidade social? O objetivo geral é identificar critérios que possam ser adotados pelas empresas para que se tornem verdadeiramente inclusivas aos trabalhadores mais velhos, especialmente os com idade acima dos 50 anos. Os objetivos específicos são: a) estudar o tema ESG a partir do direito antidiscriminatório e sua importância no contexto empresarial contemporâneo, pautando-os como base para a sustentabilidade social; e, b) Conhecer os elementos estruturantes de conteúdo do "S" do tema ESG e sua contribuição para o combate ao etarismo nas organizações.

As empresas almejam uma produção que atenda à demanda do mercado de consumo focando seus esforços na lucratividade; de outro norte, posto num contexto de fragilidade social, tal agente econômico não pode negligenciar sua firme responsabilidade social para com seus públicos externo e interno, ao passo de contribuir com o fortalecimento dos desafios sociais enfrentados pela sociedade.

## 2. ESG e sua importância no contexto empresarial contemporâneo

Torna-se necessário mencionar, fatalmente, ao tratar de ESG, o comprometimento da empresa em direcionar sua atenção para três principais áreas; meio ambiente, sociedade e

governança corporativa (acrônimo de *Environmental, Social e Governance*). Por conseguinte, quando a empresa discursa sobre atender os critérios do ESG, ela está, em verdade, anunciando que suas atitudes são desenvolvidas através de um olhar para os reflexos contributivos de um bem-estar ambiental, social e de governança corporativa, de modo a pautar suas condutas com ética e transparência sem esquecer dos efeitos que suas tomadas de decisões causarão na sociedade, principalmente naquela localidade na qual ela esteja inserida. Quando a empresa comunica sua vinculação com a adoção do ESG ela precisa trabalhar para que seus esforços se tornem verdadeiramente efetivo e condizente com suas atitudes, sob pena de incorrer no chamado *greenwashing*.

Por vezes as organizações se empolgam e buscam convencer a sociedade, explicando por que o que estão fazendo é importante e cometem erros, justamente por não compreenderem as diferenças existentes na agenda ESG. Não se deve punir aquelas que cometem um erro honesto uma vez, talvez duas vezes, porém se elas fizerem isso repetidamente, de fato, tem-se como necessário a punição dessas empresas (Elkington, 2024).

Quando se aborda o ESG, não se discute ações isoladas de uma empresa como recurso de marketing para ser conectada à causa da sustentabilidade. "Trata-se de uma reestruturação organizacional para que a construção de estratégias seja pautada no desenvolvimento sustentável da empresa e do meio ambiente", conduzindo o olhar para as pessoas e para o planeta de forma ativa e viva, no interior do propósito organizacional (Harraca, 2022, p. 78-79).

Dessa maneira, Paula Harraca (2022, p. 79) esclarece que:

O termo *greenwashing* foi cunhado para designar o uso do discurso pautado na sustentabilidade a fim de maquiagem a falta de mudança de condutas em uma organização com relação às questões ambientais, visto que, quando se começaram a discutir pautas ligadas ao ESG, muitas empresas não compreendiam a importância nem a profundidade dessa reestruturação, com muitas delas, inclusive, se lançando, na velocidade do mercado, a um âmbito discursivo, mas vazio de ações.

Sabe-se que o conteúdo da sigla "ESG" deveria sempre estar na atividade cotidiana de qualquer ser humano, e representar, sobretudo, a linha mestra de operação de qualquer organização. Lamentavelmente, não é assim. É por isso que o surgimento de acrônimos, de tempos em tempos, se torna importante para evidenciar algo que já deveria ter sido compreendido e colocado em prática (Engelmann, 2022).

O escopo do ESG não é emanar uma boa ação ou encobrir os efeitos adversos do negócio exercido, mas sim manifestar um compromisso transparente, mensurável, público e

auditável de reparação de eventual dano causado e de criação de transformação positiva e, para isso, a coerência entre o programa e o objeto social da empresa é imprescindível. Isto é, não é aceitável, por exemplo, que uma determinada empresa coloque nos rótulos de seus produtos, tampouco se utilize de publicidade em geral dizendo que observa as boas práticas de governança, que pratica o ESG, quando na verdade não o faz de forma completa (Cunha; Ranzani, 2022).

Em verdade, quando a empresa faz anúncios se passando por uma empresa ESG, ela busca transmitir ao mercado uma boa imagem, uma ideia de empresa que observa as boas práticas comerciais, com o intuito de atingir assim bons parceiros comerciais, bons funcionários, além de clientes fidelizados. Essa prática busca agregar valor aos seus produtos, de modo a elevar seus preços praticados. Mas, se na realidade a empresa não for comprometida com a integridade, com sua política de meio ambiente, não possuir responsabilidade social e tampouco possuir boas práticas de governança, ela, de fato, está se promovendo indevidamente, buscando vantagens através da disseminação de informação e afirmação falsa ou enganosa. Desse modo, ela se torna uma infratora passível de responsabilização, cível e criminal, podendo ser enquadrada, por exemplo, nos crimes contra o consumidor, nos termos dos arts. 66 a 69 do Código de Defesa do Consumidor - CDC<sup>3</sup>.

A prática de se passar falsamente por empresa ESG é conhecida como uma prática *greenwashing*. Pode ser igualmente considerada como prática *greenwashing* aquelas informações, mesmo sendo verdadeiras, mas que possuem irrelevância ao consumidor, por exemplo, produtos apresentados como "verdes", como aqueles rotulados "livres de CFC", uma vez que tal substância já é banida por lei, tornando tal informação irrelevante ao consumidor (Cunha; Ranzani, 2022). *Greenwashing* pode ser considerado sinônimo de *socialwashing*, já que ambas as terminologias são empregadas para as falsas práticas ESG.

Na construção de rentabilidade a longo prazo, a alta cúpula administrativa deve prestar melhor atenção às preocupações ESG, centrando o esforço convincente nesse tema como uma determinação de objetivo corporativo. O empenho da alta administração é de fundamental importância em todas as três dimensões do ESG. Os indicadores ESG podem nortear as organizações para encontrar investidores qualificados, também em identificar seus problemas e trabalhá-los para minimizar os riscos não financeiros, o que resulta diretamente

---

<sup>3</sup> Art. 66. Fazer afirmação falsa ou enganosa, ou omitir informação relevante sobre a natureza, característica, qualidade, quantidade, segurança, desempenho, durabilidade, preço ou garantia de produtos ou serviços: [...] Art. 67. Fazer ou promover publicidade que sabe ou deveria saber ser enganosa ou abusiva: [...] Art. 68. Fazer ou promover publicidade que sabe ou deveria saber ser capaz de induzir o consumidor a se comportar de forma prejudicial ou perigosa a sua saúde ou segurança: [...] Art. 69. Deixar de organizar dados fáticos, técnicos e científicos que dão base à publicidade: [...]. Esses tipos penais são punidos com pena de detenção e multa.

em menos penalidades e controvérsias, melhor imagem da marca e melhores lucros (Santos *et al.*, 2023).

É nesse cenário – da compreensão sobre o ESG e o próprio capitalismo de *stakeholders* –, que o CEO da BlackRock, Larry Fink em sua carta anual de 2022, retratou seu sentir sobre o tema:

O capitalismo de *stakeholders* não se trata de política. Não é uma agenda social ou ideológica. Não é "justiça social". É *capitalismo*, conduzido por relacionamentos mutuamente benéficos entre você e os funcionários, clientes, fornecedores e comunidades nos quais sua empresa depende para prosperar. *Esse é o poder do capitalismo.*

Em busca de oferecer maior transparência aos investidores, aos funcionários e aos clientes, que as empresas buscam relatar o desempenho ESG. Historicamente o foco dos líderes empresariais que se preocupam com a sustentabilidade está centralizado no ESG. Essa sigla, no atual cenário dos negócios, evidencia-se como um tópico importante para todos os executivos que buscam melhorar o desempenho empresarial. De tal sorte, os relatórios ESG são utilizados com maior frequência pelos investidores, pessoa física e jurídica, como meio de analisar e medir fatores que consideram importantes numa empresa. Os relatórios ESG são igualmente usados por reguladores em alguns setores com o intuito de acompanhar questões como emissão de carbono, uso de recursos naturais e direitos humanos (Santos *et al.*, 2023).

Não é de hoje que os assuntos relacionados às questões ambientais e sociais vem chamando à atenção de empresa e investidores, surgindo, inevitavelmente, dúvidas quando se trata de retornos dos investimentos em empresas que consideram essa variável. Para isso, a utilização dos relatórios emitidos sobre o ESG proporciona uma análise mais profunda sobre este assunto. A prática de divulgação e disponibilização desses relatórios é considerada como uma das práticas de empresa que observam o ESG (Silva, 2020). Observa-se, no entanto, que as empresas possuem grande dificuldades na elaboração e publicação de tais relatórios, ou seja, os relatórios são para as empresas – juntamente com a efetividade de suas ações –, a grande dificuldade de suas condutas práticas de sustentabilidade ESG.

O objetivo inicial de um efetivo sistema de integridade é zelar pela imagem das empresas, visto que, atualmente, não basta que elas sejam aderentes aos valores de integridade, é necessário que elas também assim transpareçam. As empresas que possuem ações na bolsa de valores compreendem claramente o peso que o valor da imagem corporativa possui nos resultados concretos dos negócios. Empresas de capital aberto

possuem reputação diretamente ligada ao que os investidores entendem como ameaça para os negócios (Galindo; Zenkner; Kim, 2023).

Emerge, a partir dessa preocupação, um cenário no qual corporações passam a construir processos “comunicacionais focados nas novas aspirações da sociedade, representadas por propósitos mais humanizados, que expressem de forma consistente e genuína mais diversidade por meio de processos de inclusão diversos.” Um movimento que possui como pauta as questões éticas, mas também pelo interesse em ter a sua marca, produtos e serviços reconhecidos, validados socialmente e, por consequência, protegendo suas reputações (Senador; Josgrilberg, 2021, p. 257).

A reputação das corporações e indivíduos, da qual atividades englobam exposição pública e contato com as pessoas, torna-se fortemente influenciada por sua capacidade de estabelecer, genuinamente, conexão com as expectativas e necessidades das comunidades nas quais estão inseridas e demonstrar sensibilidade em relação aos anseios e demandas desses grupos sociais. A expectativa dos *stakeholders* de ir além da responsabilidade social corporativa tem provocado acentuados efeitos sobre o ambiente empresarial, desencadeando, por vezes, crises reputacionais e alterando os temas das agendas corporativas (Senador; Josgrilberg, 2021). De mais e mais, a inobservância desse novo paradigma – responsabilidade empresarial atrelado ao ESG – surtirá implicações significativas no plano reputacional caso a empresa não observe a pauta valorativa exigente para adotar as boas condutas voltadas aos direitos humanos, sustentabilidade ambiental e da boa governança, para além de ser classificada como menos atraente pelo mercado investidor, ela estará, ainda, suscetível de incorrer em responsabilização jurídica (Antunes, 2022).

A produção que atenda a demanda do mercado de consumo denota ser o objetivo de uma organização lucrativa que reúne os fatores de produção (natureza, capital, trabalho, iniciativa empresarial e tecnologia); de outro norte, posto num contexto de fragilidade social, tal agente econômico não pode negligenciar sua firme responsabilidade social para com seus públicos externo e interno. Para continuar a existir, num sistema capitalista de mercado, evidentemente que as empresas necessitam ter lucros; contudo, para além da maximização de lucros a conhecida “Responsabilidade Social da Empresa” – VER deve ser orientadora da tomada de decisão de número cada vez mais crescente de empresas, englobando as empresas brasileiras, preocupadas com o bem-estar social e com a sustentabilidade (Gonçalves *et al.*, 2020).

A capacidade da empresa internalizar considerações socioambientais em seus processos decisórios, assim como a prestação de contas ou a consciência de sua

responsabilidade pelos impactos causados por suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente é uma característica essencial da responsabilidade social. Necessário que a organização pautar seu comportamento na transparência, na ética e que contribua, de fato, para o desenvolvimento sustentável da organização, atentando sempre para a conformidade com as leis aplicáveis e observância às normas internacionais de comportamento. Imperioso que “a responsabilidade seja integrada em toda a organização, seja praticada em suas relações e leve em conta os interesses das partes interessadas” (ABNT, 2010, p. 6). Assim, imperioso que seja adotadas condutas aptas a prevenir e influência prejudicial nos direitos humanos, no ambiente, e na boa governança, através de mecanismos adequados e eficazes para mitigar e solucionar os efeitos negativos concretamente causados. Fato é que a empresa “do futuro” tem, conseqüentemente, de ser responsável, sob pena de ser responsabilizada (Antunes, 2022).

Exemplifica-se algumas práticas de VER, evidentemente as de projetos sociais respaldados pelas leis de incentivos brasileiras como, por exemplo, a Lei de Incentivo à Cultura; para favorecimento dos trabalhadores, voltadas para a flexibilização de jornadas de trabalho; incentivadores da criação de creches para filhos de trabalhadores etc. (Gonçalves *et al.*, 2020).

Uma aceitação legítima de responsabilidade frente aos funcionários da empresa vai muito além do estrito cumprimento da legislação trabalhista e das regras profissionais estatutárias. Transcende para a valorização do trabalhador não somente em razão dos benefícios econômicos que sua atividade integraliza à empresa (ativo econômico), mas principalmente sua valorização como pessoa humana (capital humano). Com efeito, inicialmente, o pagamento de remunerações justas proporcionais ao trabalho prestado, o que também implica a necessidade de igualdade de remuneração entre os gêneros. Princípios como impessoalidade e imparcialidade na política de remuneração refletem como sintomas de compromisso ético da empresa, e podem, inclusive, ser aplicado de forma estratégica pelos conselhos na gestão de suas políticas de talentos (Galindo; Zenkner; Kim, 2023).

De acordo com Marcella Taboas de Bem (2021), a evolução da sociedade e, conseqüentemente, do capitalismo, obrigou os investidores a mudarem o foco de sua busca por investimentos. Eles deixaram de olhar exclusivamente para o lucro e passaram a incluir aspectos ambientais, sociais e de governança em suas análises. É nesse cenário que a questão ESG ganha força, pois as práticas resultantes dessa política se traduzem em investimentos e em empresas mais sustentáveis. Entre as práticas decorrentes do tema ESG estão as sociais, representada pela sigla “S”, que apontam para o cuidado das organizações com as pessoas

que fazem parte do cosmo, discutindo sobre temas como saúde, segurança, diversidade, relações com a comunidade, responsabilidade com os consumidores, entre outros. Nesse cenário que o tema da diversidade e inclusão é abordado. Essa temática está se consolidando e movimentando cada vez mais a agenda das empresas, pois as diferenças na força de trabalho das organizações a heterogeneidade são moldadas por aspectos como gênero, raça, idade, crenças religiosas, limitações físicas e orientação sexual. Essa heterogeneidade é o que torna o ambiente de trabalho diversificado, contribuindo para uma organização empresarial mais sustentável. O ESG está relacionado às boas práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização, mas também pode ser usado como um fator para medir a sustentabilidade e o impacto social dos investimentos de uma organização ou empresa, ou seja, os investidores se atentando as questões ambientais, aspectos sociais e de governança, em vez de focar apenas em indicadores financeiros.

Nesse aspecto, a participação de forma engajada pelas partes interessadas são fundamentais para a responsabilidade social. Importante que a organização compreenda quem são os interessados em suas condutas para que se torne possível a compreensão dos impactos de suas atividades e como lidar com eles (ABNT, 2010). Frisa-se a importância atribuída aos impactos da atividade empresarial na comunidade e para as partes interessadas, pois são essas partes que mantem a organização viva. Afinal, a compreensão do novo capitalismo é de atender e observar o interesse de todos os atingidos pela atividade empresarial, ou seja, trata-se do capitalismo de *stakeholders*, e tal novo capitalismo não é conivente com nenhuma prática discriminatória, principalmente no ambiente empresarial, incluindo, inevitavelmente, a discriminação realizada única e exclusivamente em decorrência do fator idade.

### **3. ESG e o combate ao Etarismo**

No sentido de se evidenciar os contributos do ESG e o reconhecer como um agente não só garantidor, mas de propulsor do princípio da isonomia, assim é desejável a compreensão dos efeitos positivos de sua adoção frente ao combate da discriminação etária.

Sabe-se que as leis nada mais fazem senão discriminar situações para subordinar à regência de tais e quais regras, sendo, inclusive, essa a sua característica funcional, como bem observado por Mello (2014), que provoca ao questionar: quais discriminações são, de fato, juridicamente intoleráveis? Esse seria o ponto, segundo sua análise, quanto ao conteúdo real da isonomia. Reputa-se, frequentemente, que o agravo à isonomia se assenta na escolha, pela lei, de certos fatores diferenciais existentes nas pessoas, mas que não justificariam a eleição

desses como o cerne da discriminação (*discrímen*). Acredita-se que determinados fatores ou traços característicos das pessoas ou situações são insuscetíveis de serem colhidos pela norma como suporte de alguma diferenciação, pena de se colocar às testilhas como a regra da igualdade. Então, de acordo com o autor, descaberia, totalmente, buscar aí a barreira insuperável ditada pelo princípio da igualdade. Basta a configuração de algumas hipóteses em que estes elementos são determinantes para a discriminação, e, a partir disso, perceber que em nada colidem com a isonomia.

Exemplificando, as discriminações são tidas como compatíveis com a cláusula igualitária apenas e somente se tiverem vínculo de correlação lógica entre a peculiaridade diferencial acolhida por residente no objeto, e a desigualdade de tratamento em função dela conferida, desde que tal correlação não afronte interesses prestigiados na Constituição. Percebe-se, então, que o próprio preceito constitucional que embarga a desequiparação por motivo de raça, sexo, trabalho, crença religiosa e convicção políticas, nada mais faz que evidenciar certos traços que não podem, por razões preconceituosas mais comuns em certa época ou meio, ser empregados sem razão como *ratio* fundamentadora da conduta discriminatória. O art. 5º, *caput*, ao exemplificar com as hipóteses referidas, apenas pretende 193ontente-las como insuscetíveis de gerarem, só por só, elementos que se repute serem possíveis como fontes de desequiparações odiosas e patenteia a impossibilidade de virem a ser consequentemente utilizadas (Mello, 2014).

Olhando-se a inclusão social no âmbito corporativo, pode-se definir aqueles ambientes que possuem diversidade, assim, Marcella Taboas Bem (Bem, 2021, p. 299), define diversidade “como o conjunto de diferentes ideais e indivíduos que se encontram em um dado lugar”, aqui tratados como organização/empresa, e que no momento do recrutamento se baseiam na retenção e no desenvolvimento, estes alicerçados em atributos “como gênero, raça, etnia, idade, cor, orientação sexual e religiosa, como, também, variações físicas, cognitivas, intelectuais, linguísticas, decorrentes de experiências vivenciadas, dentre outras”. Ou seja, com talentos variados as empresas conseguem instituir equipes com profissionais de múltiplos perfis, que dispõem de visões de mundo e concepção de saída de problemas de forma distintas. Contribuindo, assim, para o enriquecimento e sucesso das organizações.

Classifica-se, a inclusão social como direito humano. Essa inclusão pode ser definida como um conjunto de meios e ações que almejam ofertar oportunidades iguais de acesso a bens e serviços a todos, confrontando a marginalidade social, provocadas pelas diferenças de classe, gênero, cor, sexualidade, educação, deficiências e etária. Marginalidade no sentido de exclusão social, de colocar o cidadão às margens do convívio social. Dessa forma, a busca

por uma inclusão perante a sociedade deve ser incessante e garantida a todos. Os instrumentos norteadores de inclusão devem garantir o acesso à educação, à saúde, à relação saudável entre pessoas, ao ensino superior e ao trabalho (Jesus; Costa; Menezes, 2021).

Atenta-se que a inclusão deverá ocorrer com a junção de instrumentos como, por exemplo, o acesso à educação, pois este, segundo Gorczewski *et al.* (2013), é o mais importante instrumento de inclusão social para a solidificação da cidadania e efetivação dos direitos humanos.

Um dos caminhos para essa inclusão também é evidenciada a partir do trabalho, assim, se observa uma mudança comportamental nas empresas, que veem se reinventando diariamente, com foco em melhorar sua imagem no mercado cada dia mais exigente.

A discussão sobre a inclusão, principalmente, dos mais velhos no mercado de trabalho, é pertinente e deverá estar em destaque pelos próximos anos, pois observa-se que a população brasileira está envelhecendo. Considerando-se, também, as recentes alterações nas regras da previdência social, o que de certa forma tornou mais rígido e complexo o sistema de aposentadoria, refletindo numa aposentadoria mais tardia, esses profissionais mais experientes deverão permanecer alocados no mercado de trabalho por mais tempo. Mas o ponto preocupante não é tanto o envelhecimento propriamente dito da população, e, sim, o fato de as empresas conduzirem seus comportamentos em não desenvolver políticas internas para que ocorra a inclusão desses trabalhadores, ao contrário, se observa um alto índice de preconceito, sendo, portanto, grande parte dessas organizações consideradas etaristas (EY Brasil, MATURI, 2022).

Com o desenvolvimento tecnológico, inerente principalmente no âmbito da contratação e oferecimento de vagas de trabalho, não se pode deixar de ampliar o termo “conduta”, devendo ser compreendida como além de sua relação com a conduta humana, englobando, *v.g.*, a conduta dos softwares de contratação e a aplicação do filtro idade como fator discriminatório por essas ferramentas. Razulevicius (2022), enfatiza que as tecnologias produzidas pela quarta revolução industrial, quando utilizadas em processos de recrutamento, promoções e demissões, possuem potencial considerável de promover atos discriminatórios.

É devido cuidado e cautela na prática do *know your employee* nos processos seletivos, para que a empresa não sofra condenação por dano moral em decorrência de violação da privacidade e intimidade do trabalhador. Sabe-se que tal prática enseja na investigação social prévia de antecedentes do candidato, durante o processo seletivo, contudo a investigação não poderá extrapolar os limites da Constituição Federal e nem das normas trabalhistas. Portanto,

não deverá infringir quaisquer normas trabalhistas, leis e princípios, como por exemplo, o da não discriminação (Carloto, 2022).

Incentivos governamentais para diminuir gastos com encargos e benefícios podem contribuir para que diminua o etarismo nas empresas, alinhado com políticas públicas que favoreçam o ingresso de pessoas mais velhas nas empresas, tal como sua permanência, pois o envelhecimento é, cada vez mais, uma questão social no Brasil (Hanashiro; Pereira, 2020).

O dever essencial inerente ao direito da antidiscriminação é de caráter negativo: não prejudicar uma pessoa por preconceito. A direção da igualdade, entretanto, deve ser expandida para englobar outros tipos de deveres, como por exemplo, “o dever de não adotar práticas que, embora facialmente neutras, tenham o efeito de perpetuar práticas de exclusão”. A comprovação da prática discriminatória disfarçada pode ser desvendada independentemente de uma comprovação da intenção de discriminar, “bastando demonstrar que a prática adotada não é essencial para a atividade, gera um efeito adverso a um grupo protegido e pode ser evitada ou substituída por uma alternativa menos prejudicial” (Marmelstein, 2023, p.107).

Dessa forma, a mitigação do ageísmo nas organizações deve ocorrer via adoção de estratégias que transcendem a formação de equipes intergeracionais utilizando, concomitantemente, ações de inserção e permanência de trabalhadores nas diversas faixas etárias, nomeadamente “os mais velhos, como políticas de contratação desses trabalhadores, qualificação profissional, flexibilização das condições de trabalho, sensibilização e conscientização dos trabalhadores mais jovens” sobre os estereótipos etários, gerenciamento das equipes intergeracionais e aproveitamento de mão de obra qualificada (Silva *et al.*, 2021). À vista disso, para se ter um “programa capaz de proporcionar a diversidade no ambiente de trabalho há de ser mais planejado do que simplesmente forçar as pessoas a dividirem o mesmo espaço” (Marmelstein, 2023, p. 114).

O combate ao etarismo revela-se importante não somente no momento da contratação dos trabalhadores, mas também na manutenção do emprego dos mais velhos, especialmente os que possuem 50 anos ou mais de idade. Pois, há reflexos, pela conduta discriminatória, no meio ambiente do trabalho. Vesoloski e Zambam (2022), destacam que a responsabilidade por preservar um ambiente laboral sadio é de cada empregador, este poderá utilizar, por exemplo, da ferramenta *compliance* como auxílio nessa busca do ambiente de trabalho ideal.

Entre os diversos direitos sociais elencados e evidenciados na contemporaneidade, o direito humano ao trabalho decente se sobressai em significado, a um só tempo, a concepção

do exercício elementar de uma atividade pela pessoa humana para a obtenção dos recursos básicos à sua subsistência (essência finalística do trabalho desde a constituição dos conjuntos sociais mais longínquos) e a amplitude de assimilação, pelo sujeito que trabalha, de pertencimento e utilidade no meio social. Essa cobertura é que transpõe em importância a ponto de ser pós a Primeira Guerra Mundial inseridos nas principais constituições dos países ocidentais e em diversos documentos oficiais internacionais. Evidente que o epicentro do Direito contemporâneo é a pessoa humana. É a pessoa humana quem desempenha o trabalho, por isso, é o detentor daqueles direitos, em profundidade e amplitude. Nessa conjuntura, conferir, àquele que trabalha, o exercício da atividade de modo a proporcionar sua valorização social e a consecução das condições existenciais necessárias ao viver com dignidade, concebe direção presente nos mais diversos instrumentos jurídicos recentes (Pereira, 2019).

Diferentemente das outras formas de violência no ambiente de trabalho, a discriminação pelo fator idade poderá ocorrer de forma muito sutil e muitas vezes através de condutas inconscientes nas suas tomadas de decisões. Com efeito, resulta em uma maior dificuldade probatória de sua ocorrência, isto é, uma dificuldade sobremaneira acerca do critério utilizado, por exemplo, em uma decisão de não contratação de um candidato. Nesse sentido, é necessário que as empresas possuam um mapeamento robusto de suas operações internas e externas, notadamente em relação aos seus relacionamentos e os critérios estabelecidos para suas tomadas de decisões, para que não ocorra uma responsabilização decorrente de culpa por essas não observâncias (fragilidade na *due diligence*).

#### **4. Considerações finais**

Evidenciou-se a problemática do presente trabalho em: como o tema ESG, especialmente o conteúdo da letra “S”, poderá incrementar o combate à discriminação etária nas empresas de modo a contribuir para a sua sustentabilidade social?

Nesse cenário, conclui-se, como critérios a serem atendidos pelas empresas, o da diversidade, intergeracionalidade e inclusão dos trabalhadores para a consolidação de sua sustentabilidade social. O ESG está relacionado às boas práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização, mas também pode ser usado como um fator para que os investidores e demais partes interessadas projetem a sustentabilidade e o impacto social dos negócios e investimentos da empresa.

O ESG contribui, portanto, para que a empresa se torne mais humana, mais inclusiva e conseqüentemente mais lucrativa. Torna-se humana pelo fato de proporcionar um

ambiente de trabalho (funcionários, prestadores de serviços, executivos, parceiros etc.) intergeracional, tornando-se um ambiente sadio para o desempenho do labor, tornando-o mais representativo da sociedade.

Evidenciou-se a influência das partes interessadas no novo modelo capitalista e que a observância, por parte das empresas, dos critérios do ESG, bem como condutas voltadas para as boas práticas empresariais, inevitavelmente deverá estar no radar daquelas que buscam perenidade de seus negócios.

Verifica-se que as empresas possuem o conhecimento da necessidade de políticas voltadas à inclusão dos trabalhadores mais velhos e que o combate ao etarismo em seus ambientes deverá ser incessante para o atingimento de sua sustentabilidade social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, A. F. M. ESG, racionalidade empresarial, e novos contenciosos. *Revista de direito comercial*. Portugal, dez. 2022. Disponível em: <https://www.revistadedireitocomercial.com/esg-racionalidade-empresarial-e-novos-contenciosos>. Acesso em: 09 mai. 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). *Diretrizes sobre responsabilidade social*: VER 26000. 2010.

BEM, M. T. ESG (Environmental, Social and Governance) e inclusão. In: NASCIMENTO, J. O. (Coord.). *ESG: O Cisne Verde e o Capitalismo de Stakeholder: A Tríade Regenerativa do Futuro Global*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil. 2021.

BRASIL. *Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18078compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm). Acesso em: 09 mai. 2024.

CARLOTO, S. *Compliance trabalhista*: obra ilustrada em Visual Law, incluindo as fases de implementação e normas da VER. 3. Ed. – São Paulo: LTr, 2022.

CUNHA, F.; RANZANI, C. O DNA do ESG – construção e governança de um programa baseado em propósito. In: ANJOS, N.; CALCINI, R. (Orgs.) *ESG: a referência da responsabilidade social empresarial*. Leme-SP: Mizuno, 2022.

ELKINGTON, J. Momento atual é animador, mas também perigoso para o ESG, diz John Elkington, criador do tripé da sustentabilidade. [Entrevista concedida a] Maria Carolina Abe. *Época NEGÓCIOS*, Porto Alegre, mar. 2024. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/um-so-planeta/noticia/2024/03/momento-atual-e-animador-mas-tambem-perigoso-para-o-esg-diz-john-elkington-criador-do-tripe-da-sustentabilidade.ghtml>. Acesso em: 09 mai. 2024.

ENGELMANN, W. O tema ESG e o agronegócio: desafios e oportunidades. In: VIEIRA, L. K.; FRAINER, V. M. (Org.). *A implementação das diretrizes das Nações Unidas de proteção ao consumidor em matéria de consumo sustentável, no Direito brasileiro*. São Leopoldo: Casa Leiria, 2022, p. 147-164.

EY Brasil. MATURI. *Por que pessoas 50+ não são consideradas como força de trabalho em um país que envelhece?*. E-book. Jul/2022. Disponível em: [https://assets.ey.com/198ontente/dam/ey-sites/ey-com/pt\\_br/topics/workforce/ey-ebook-etarismo-vf.pdf?download](https://assets.ey.com/198ontente/dam/ey-sites/ey-com/pt_br/topics/workforce/ey-ebook-etarismo-vf.pdf?download). Acesso em: 09 mai. 2024.

FINK, L. *Carta da Larry Fink aos CEOs 2022: O poder do capitalismo*. BlackRock. 2022. Disponível em: <https://www.blackrock.com/br/2022-larry-fink-ceo-letter>. Acesso em: 09 mai. 2024.

GALINDO, F. ZENKNER, M. KIM, Y. J. *Fundamentos do ESG: geração de valor para os negócios e para o mundo*. 1. Reimpressão. Belo Horizonte: Fórum, 2023.

GONÇALVES, E. da N. NISHI, L. F. STELZER, J. CASTAGNA, M. P. O princípio da Eficiência Econômico-Social (Pees) e a Responsabilidade Social Empresarial (Ver): Para Além da Maximização de lucros. *Economic Analysis of Law Review*, v. 11, n. 3, p. 155-169, set-dez, 2020. Universidade Católica de Brasília – UCB. Brasília: DF. Disponível em: <https://doi.org/10.31501/ealr.v11i3.9644>. Acesso em: 09 mai. 2024.

GORCZEWSKI, C.; KONRAD, L. R. A educação e o plano nacional de educação em direitos humanos: efetivando os direitos fundamentais no Brasil. *Revista do Direito UNISC*, Santa Cruz do Sul, n.39, p.19-42, 2013.

HANASHIRO, D. M. M. PEREIRA, M. F. M. W. M. O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. *Revista Gestão Organizacional*. Chapecó, v. 13, n. 2. Mai./ago. 2020. P. 188-206. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v13i2>. Acesso em: 09 mai. 2024.

HARRACA, P. *O poder transformador do ESG: como alinhar lucro e propósito*. São Paulo: Planeta do Brasil, 2022.

JESUS, S. M. S.; COSTA, A. S.; MENEZES, E.R.; RAMOS, T.M. Inovação, empreendedorismo e inclusão social: o caso inovador de uma Gelateria em Aracajú/SE. *Revista Brasileira de Administração Científica*, v.12, n.2, p. 90-99, 2021. Disponível em: <https://sustenere.inf.br/index.php/rbadm/article/view/CBPC2179-684X.2021.002.0008/2633>. Acesso em: 09 mai. 2024.

MARMELSTEIN, G. *Discriminação por preconceito implícito*. – 2. Ed., ver. E atual. – São Paulo: Editora JusPodivm, 2023.

MELLO, C. A. B. de. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. São Paulo: Malheiros Editores. 2014.

PEREIRA, A. S. *Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais*. – São Paulo: LTr, 2019.

RAZULEVICIUS, F. B. A utilização da inteligência artificial no recrutamento, promoção e desligamento de empregados e ofensa ao princípio da igualdade. In: ALVES, Hélio Gustavo. Coordenador. *Direito do trabalho e previdenciário comparado Brasil x Portugal*. – São Paulo: LuJur Editora, 2022.

SANTOS, F. A. SOUZA, I. P. BUENO, A. ANGELO, É. L. Análise do cálculo do score ESG adotada por bancos e financeiras para a concessão de crédito. *RISUS – Journal on Innovation and Sustainability*. São Paulo, vol 14, n. 1. Fev./mar. 2023.

SENADOR, A. JOSGRILBERG, F. B. ESG, reputação e “a razão da simpatia, do poder, do algo mais e da alegria”. In: NASCIMENTO, Juliana Oliveira. Coordenadora. *ESG: O Cisne Verde e o Capitalismo de Stakeholder: A Tríade Regenerativa do Futuro Global*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil. 2021.

SILVA, A. P. R. *A correlação entre métricas de desempenho nas empresas brasileiras ranqueadas na Refinitiv Esg Score*. Dissertação de Mestrado. Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo. 2020. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/29953>. Acesso em: 09 mai. 2024.

SILVA, T. F. C. *et al.* Além das equipes intergeracionais: possibilidades de estudos sobre ageísmo. *REAd. Revista Eletrônica de Administração* (Porto Alegre), v. 27, n. REAd. Ver. Eletrôn. Adm. (Porto Alegre), 2021 27(2), maio 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.327.101822>. Acesso em: 09 mai. 2024.

VESOLOSKI, S. P.; ZAMBAM, N. J. O compliance nas relações de trabalho: mecanismo de prevenção e redução de condutas desvantajosas para a garantia dos direitos sociais. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 26, n. 3, p. 145-160, nov. 2022. Disponível em: DOI: 10.5433/2178-8189.2022v26n3p145. ISSN: 2178-8189. Acesso em: 09 mai. 2024.