XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS IV

MAIQUEL ÂNGELO DEZORDI WERMUTH

LEONEL SEVERO ROCHA

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direito, governança e novas tecnologias IV [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Leonel Severo Rocha; Maiquel Ângelo Dezordi Wermuth.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-626-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito. 3. Governança e novas tecnologias.

XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS IV

Apresentação

Apresentação

Apresentam-se os trabalhos exibidos, no dia 07 de dezembro de 2022, no Grupo de Trabalho (GT) "Direito, Governança e Novas Tecnologias IV", no âmbito do XXIX Congresso do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI – "Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities" – realizado no campus da UNIVALI em Balneário Camboriú/SC.

O GT, de coordenação dos trabalhos dos Professores Doutores Leonel Severo Rocha e Maiquel Ângelo Dezordi Wermuth, envolveu 20 artigos que, entre perspectivas teóricas e práticas, nos impulsionam à imprescindibilidade da observação dos dilemas da atualidade a partir da ótica do direito, da governança e das novas tecnologias. Os trabalhos apresentados abriram caminho para uma importante discussão, a partir da qual os pesquisadores do Direito puderam interagir, levando-se em consideração o momento político, social e econômico vivido pela sociedade brasileira.

O primeiro trabalho é "DISTÚRBIO DE INFORMAÇÃO: FAKE NEWS E PSICOLOGIA" desenvolvido por Lilian Novakoski e Adriane Nogueira Fauth de Freitas. No referido estudo, os autores analisam o fenômeno das fake news desde a criação da informação falsa até a recepção da notícia pelo leitor. A pesquisa trata da epidemia de informação, traçando comentários voltados a uma economia comportamental e a própria relação do direito com a psicologia.

"EFICÁCIA E APLICABILIDADE DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO MECANISMO REDUCIONAL DO CUSTO DO PROCESSO JURÍDICO", desenvolvido por Ricardo da Silveira e Silva e Rodrigo Valente Giublin Teixeira trata da aplicação da Inteligência Artificial como instrumento eficaz na redução dos custos processuais e consequente facilitação do acesso à justiça.

Letícia Feliciana dos Santos Cruz, Stephanny Resende De Melo, Victor Ribeiro Barreto são autores do artigo “O DILEMA DAS REDES” E AS TECNOLOGIAS DE VIGILÂNCIA NAS CIDADES GLOBALIZADAS: COMO SE PROTEGER?”, cujo estudo tem como objetivo central a discussão da segurança de dados pessoais pelas empresas.

O tema “SMART CITIES E O USO DE CÂMERAS DE VIGILÂNCIA COM INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E RECONHECIMENTO FACIAL” desenvolvido por Emerson Gabardo e Juliana Horn Machado Philippi tem como objetivo analisar as consequências do uso de câmeras de monitoramento com inteligência artificial e reconhecimento facial no contexto das smart cities, bem como propor regulação para evitar violações a direitos fundamentais.

O artigo de autoria de Pedro Augusto Gregorini e Maria Paula Costa Bertran Munoz, intitulado como “JURIMETRIA APLICADA ÀS DEMANDAS BANCÁRIAS: ESTATÍSTICA DOS TIPOS DE PROCEDIMENTO E ASSUNTOS MAIS FREQUENTES NAS AÇÕES AJUIZADAS PELOS BANCOS NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO”, investiga a proporção de ações em que os bancos são autores no estado de São Paulo e dos tipos de procedimento e assuntos mais frequentes.

De autoria de Lourenço de Miranda Freire Neto, Larissa Dias Puerta de Miranda Freire e Thomaz Matheus Pereira Magalhães, é o artigo “PROTEÇÃO DE DADOS E GOVERNANÇA CORPORATIVA SOCIAL E AMBIENTAL COMO INSTRUMENTOS DE DEFESA DOS TRABALHADORES E CONSUMIDORES”, que parte dos avanços tecnológicos e dos novos meios de comunicação para analisar as dinâmicas das relações de emprego que vem se alterando rapidamente nos últimos anos.

“POSSIBILIDADES PARA UMA GOVERNANÇA GLOBAL: A EDUCAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE GOVERNANÇA TRANSNACIONAL”, desenvolvido por Ornella Cristine Amaya e Clovis Demarchi, cuja pesquisa discute o conceito de educação para a era das acelerações.

“OS INFLUENCIADORES DIGITAIS NAS RELAÇÕES DE CONSUMO: CONTRIBUIÇÕES DOUTRINÁRIAS E JURISDICIONAIS SOBRE O TEMA”, é o trabalho de Isadora Balestrin Guterres, Luiz Henrique Silveira Dos Santos e Rosane Leal Da Silva. Os autores analisam como as plataformas digitais são utilizadas por influenciadores – pessoas que exploram sua imagem para divulgar produtos e serviços em seus canais – o que suscita que se questione qual a natureza jurídica de sua atuação e suas responsabilidades em relação ao consumidor.

O artigo “GOVERNO DIGITAL E NOVAS TECNOLOGIAS: ANALISE DA ADOÇÃO DA BLOCKCHAIN NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA”, desenvolvido por Caroline Vicente Moi, Alexandre Barbosa da Silva e Rahiza Karaziaki Merquides, cujo estudo contextualiza a adoção da BLOCKCHAIN na administração pública, suscitando um aumento da eficiência e na redução de custos quando adotadas pelos entes públicos.

Pedro Henrique Freire Vazatta e Marcos Vinícius Viana da Silva são autores do artigo “DADOS OBTIDOS DAS ESTAÇÕES DE RÁDIO BASE NA CONTRIBUIÇÃO DA INVESTIGAÇÃO CRIMINAL E O DIREITO FUNDAMENTAL À PRIVACIDADE”, que dispõe sobre a proteção da intimidade e da vida privada e a sua respectiva relação com a coleta de dados das estações de rádio base.

“COMPLIANCE NA SOCIEDADE DE RISCO” é o trabalho de Renato Campos Andrade, em que o autor parte da análise dos desafios do compliance na sociedade de risco de Ulrich Beck.

Cibele Andréa de Godoy Fonseca, Emerson Wendt e Ismar Frango Silveira desenvolveram o trabalho “CRIMES CIBERNÉTICOS E SUA PREVISÃO COM USO DE ALGORITMOS DE APRENDIZADO DE MÁQUINA E DE DADOS HETEROGÊNEOS: UM MAPEAMENTO SISTEMÁTICO DE TÉCNICAS DE ANÁLISE E PREDITIVIDADE DE DELITOS”, em que o referido estudo trata do avanço da prática de crimes cibernéticos, suscitando o anonimato de criminosos pelas falhas na persecução criminal na esfera cibernética.

Matheus Adriano Paulo e Márcio Ricardo Staffen explanaram em seu artigo “CONSIDERAÇÕES SOBRE A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS COMO UM MECANISMO DE DIREITO TRANSNACIONAL”, acerca da proteção de dados pessoais como um mecanismo de direito transnacional, mencionando o case envolvendo França e Google na política de cookies e no rastreamento/compartilhamento de dados.

“CIBERESPAÇO E O ASSÉDIO A DEMOCRACIA: A CONSTRUÇÃO DE UMA PONTE ENTRE A REGULAÇÃO E A LIBERDADE DE ESCOLHA” é o trabalho de Gustavo Marshal Fell Terra, Marco Antonio Zimermann Simão e Willian Amboni Scheffer, oriundo de pesquisa em que os autores tratam de estudos ligados aos assédios sofridos pela democracia frente às novas práticas virtuais. A análise parte do pressuposto existente entre as regulações atuais e as que surgirão e de que modo esse arcabouço técnico pode influenciar a liberdade na Constituição Federal.

Ranivia Maria Albuquerque Araújo e Lara Jessica Viana Severiano são autores do artigo “A RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DOS ATOS JURÍDICOS PRATICADOS PELOS SISTEMAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL”, em que se busca analisar a possibilidade de responsabilização da inteligência artificial.

“INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: A GARANTIA À INTEGRIDADE FÍSICA POR MEIO DA RELATIVIZAÇÃO DA PRIVACIDADE” de

Isabelle Brito Bezerra Mendes trata da relativização da proteção de dados diante de situações de violência doméstica e da possibilidade legal de utilização da inteligência artificial como prova nesses tipos de delitos.

“A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO FERRAMENTA PARA TRAZER EFETIVIDADE AO PROCESSO JUDICIAL” de Marcus Jardim da Silva, cujo trabalho trata a inteligência artificial como meio de efetivação da justiça, citando o caso do robô pesquisador.

O artigo “A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS: UMA ANÁLISE DO PAPEL DO PODER PÚBLICO NA PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS DO CIDADÃO” escrito por Camila Barreto Pinto Silva e Cristina Barbosa Rodrigues, tem por objetivo esclarecer a forma como a administração deverá tratar os dados pessoais diante da LGPD.

“ORGANIZAÇÕES, RISCO E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NA CULTURA DAS REDES: OBSERVANDO O PAPEL DO RELATÓRIO DE IMPACTO À PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (RIPD)” de Ariel Augusto Lira de Moura, Bernardo Leandro Carvalho Costa e Leonel Severo Rocha objetiva analisar o Relatório de Impacto a Proteção de Dados na cultura das redes a partir do questionamento sobre que de pontos pode-se observar de modo a conectá-lo à um contexto maior de transformações da sociedade contemporânea.

O artigo “A AUTORREGULAÇÃO REGULADA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA APROXIMAÇÃO AO COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES” escrito por Fabio Luis Celli, Alfredo Copetti e Sylvia Cristina Gonçalves da Silva analisa a necessidade de regulação das plataformas digitais relacionadas às redes sociais e aos aplicativos de serviços de mensageria privada para o compartilhamento de informações por parte dos usuários.

Agradecemos a todos os pesquisadores da presente obra pela sua inestimável colaboração. Desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Coordenadores:

Prof. Dr. Leonel Severo Rocha – UNISINOS

Prof. Dr. Maiquel Ângelo Dezordi Wermuth - UNIJUÍ

PROTEÇÃO DE DADOS E GOVERNANÇA CORPORATIVA SOCIAL E AMBIENTAL COMO INSTRUMENTOS DE DEFESA DOS TRABALHADORES E CONSUMIDORES

DATA PROTECTION AND SOCIAL AND ENVIRONMENTAL CORPORATE GOVERNANCE AS INSTRUMENTS TO DEFEND WORKERS AND CONSUMERS

Lourenço de Miranda Freire Neto [1]
Larissa Dias Puerta de Miranda Freire [2]
Thomaz Matheus Pereira Magalhães [3]

Resumo

A partir dos avanços tecnológicos e dos novos meios de telecomunicação, as dinâmicas das relações de emprego estão se alterando rapidamente, descaracterizando gradativamente a visão tradicional das atividades laborais. Isso ficou ainda mais latente principalmente após o cenário pandêmico, em que a sociedade foi obrigada a readequar a suas dinâmicas por meio do uso da tecnologia. Surgem diversas legislações na tentativa de reger as relações no meio digital, como o Marco Civil da Internet, alterado pela recente Lei Geral de Proteção de Dados, com eficazes instrumentos de proteção jurídica no meio digital. Apesar disso, a legislação trabalhista tem maiores dificuldades em regulamentar as relações empregatícias face à velocidade das transformações dos mercados, dificultando o regular desenvolvimento das atividades laborais em meio aos avanços tecnológicos. A partir disso, emergiu-se também a necessidade de encontrar outros meios de proteger o trabalhador, pela criação de normas privadas, através das políticas de governança social e ambiental ("ESG"), apta igualmente a proteger os consumidores e seus dados pessoais. Essas normas possibilitam proteção de maneira mais célere e adaptável aos avanços tecnológicos, trazendo benefícios tanto para as corporações que as adotam como para os trabalhadores e consumidores.

Palavras-chave: Proteção de dados, Regulamentação privada, Governança corporativa social e ambiental

Abstract/Resumen/Résumé

As a result of technological advances and the new means of telecommunication, the dynamics of employment relationships are changing rapidly, gradually de-characterising the

---

[1] Professor Assistente Doutor da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Doutor em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, em regime de co-tutela e dupla titulação com a Universidade de Salamanca.

[2] Professora Assistente Doutora da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Doutora em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, em regime de co-tutela e dupla titulação com a Universidade de Salamanca.

[3] Graduando em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, discente bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica

traditional view of work activities. This became even more latent, especially after the pandemic scenario, in which society was forced to readjust its dynamics by technology. Several laws have emerged to govern relationships in the digital environment, such as the Marco Civil da Internet, amended by the recent General Data Protection Law, with effective instruments of legal protection in the digital environment. Despite this, labor legislation has greater difficulties in regulating employment relations in view of the speed of market transformations, making it difficult to regularly develop work activities amidst technological advances. From this, the need to find other ways to protect the worker also emerged, through the creation of private norms, through social and environmental governance ("ESG") policies, equally capable of protecting consumers and their personal data. These standards enable faster and more adaptable protection to technological advances, bringing benefits both to the corporations that adopt them and to workers and consumers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Data protection, Private regulation, Social and environmental corporate governance

1. INTRODUÇÃO

Desde 1º de maio de 1943, quando o então presidente Getúlio Vargas sancionou a CLT (Consolidação das Leis trabalhistas), o Estado tem atuado veementemente para defender e resguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores brasileiros. Mesmo tendo papel importante para o resguardo dos direitos sociais dos trabalhadores, também representa uma problemática no cenário socioeconômico atual, gerando diversos efeitos na economia, como impedimentos ao crescimento empresarial, diminuição a atratividade para investimentos externos e internos, desincentivo ao empreendedorismo e inseguranças no mercado financeiro, dada a incapacidade da legislação estatal acompanhar as portentosas e ágeis transformações tecnológicas. A normatização trabalhista estatal não ampara as inúmeras variáveis e ressalvas que o advento da tecnologia e a indústria 4.0 trouxeram para as relações empregatícias hodiernas. O sistema normativo estatal trouxe alguns avanços no contexto da era digital, notadamente advindos do Marco Civil da Internet e sua recente alteração com a Lei Geral de Proteção de dados – LGPD.

Além delas, surge a necessidade da criação de normas privadas que proporcionem a promoção de boas práticas trabalhistas e o resguardo do bem-estar do trabalhador dado o alto dinamismo e mutabilidade nas relações sociais e econômicas da atualidade. A partir desse cenário, o ESG surge como uma ferramenta de promoção de melhores práticas laborais dentro das empresas, sem depender da normatização estatal, cujo processo de modificação não acompanha o dinamismo destes novos tempos.

Nasce a necessidade de criação, ao lado de estatutos jurídicos que disponham sobre as novas tecnologias, de medidas e políticas empresarias internas que visam preencher as lacunas deixadas pela normatização estatal, proporcionando medidas que impactam positivamente os seus "*stakeholders*" e o meio social e ambiental. O "ESG" surge como uma boa resposta para isso, fazendo com que se crie os seguintes questionamentos: Quais as medidas e políticas "ESG" que as empresas, em especial as "startups" e demais companhias que possuem modelos de negócios complexos e disruptivos, estão utilizando para proporcionar melhores medidas trabalhistas e sociais para seus colaboradores e demais pessoas envolvidas no processo produtivo? Essas medidas geram impactos financeiros positivos para a corporação?

Dessa maneira, esta pesquisa será desenvolvida a partir da hipótese de que, com o advento da tecnologia, apesar das importantes normas no âmbito do direito digital, como a LGPD, as relações empregatícias se alteraram drasticamente, de forma que surgiram inúmeras novas modalidades de emprego, que se alteram muito rapidamente, tornando ineficiente a

tentativa estatal de regulamentá-las. Sendo assim, é necessário entender como as empresas hodiernas, por meio da adoção de medidas "ESG", podem fazer para proporcionar boas práticas trabalhistas no ambiente laborativo sem a necessidade de regulamentação normativa estatal, além de poder proporcionar com essas práticas resultados positivos para o meio ambiente e para todos os *stakeholders* envolvidos nas atividades desenvolvidas pelo setor, além de bons resultados financeiros para elas mesmas.

Sendo assim, por ser uma temática nova e emergente no universo corporativo, este trabalho visa identificar as medidas "ESG" que as empresas vêm adotando, objetivando, de maneira geral, entender quais são elas e a forma que elas são implementadas dentro dos modelos disruptivos de negócios atuais e no decorrer do seu funcionamento. Além disso, de maneira mais específica, este trabalho objetiva saber quais os impactos financeiros positivos que essas medidas trazem para as companhias, além dos benefícios agregados às empresas.

Para que isso seja possível, iremos pesquisar mais profundamente as políticas de governança social e ambiental que as empresas, pautadas nas políticas "ESG" e na LGPD, além de análises mercadológicas e acerca da valorização de ativos. Além disso, para se ter entendimento do tema, é necessário que o trabalho possua uma base teórica sólida, a partir do marco da análise econômica do direito (COASE, 1960), visando compreender a valorização dos agentes privados para o alcance de soluções eficientes nos problemas socias, tornando menos necessária a intervenção estatal para isso; além dos ensinamentos acerca do papel do profissional do direito frente as novas evoluções que a tecnologia trouxe para o mercado atual (SUSSKIND, 2017); bem como a quebra do entendimento de desconexão entre direitos sociais e os de liberdade (NOVAIS, 2010), que explica o entendimento da completude e da relação direta que ambos os direitos possuem entre si, fazendo com que não haja o desfavorecimento de um quando o outro prevalecer.

A partir disso, este trabalho visa expor a conceituação da LGPD e do "ESG", a sua relação e papel para promoção de boas práticas trabalhistas, quais seriam essas medidas, sua relação para a adoção de políticas e relações de trabalho, principalmente dentro das *startups*, e quais os impactos financeiros que elas geram para a empresa.

O advento da tecnologia faz com que o funcionamento da sociedade seja muito volátil, se altere com grande frequência, tornando a legislação incapaz de regulamentar com eficiência e acompanhar o ritmo das mudanças devido a sua falta de celeridade e excesso de burocracia, o que pode gerar duas consequências: O aumento de passivos trabalhistas em função do descumprimento da legislação que não regulamenta com eficiência a modalidade de atuação

empregatícia pretendida, ou o descarte de soluções eficazes e benéficas para ambas as partes da relação de trabalho pelo fato de não se enquadrar na legislação trabalhista estatal vigente.

O mundo está passando por novas transformações em função das novas tecnologias disruptivas, o que altera e cria modalidades de trabalho. Portanto, a partir disso, é necessário repensar as formas de regulamentação do trabalho, tendo em vista que a normatização estatal se apresenta insuficiente para regulamentar com precisão e eficiência as novas modalidades de trabalho, devendo haver assim, uma valorização do poder negocial entre terceiros pautada em medidas ESG, as quais podem promover melhores condições de trabalho e uma regulamentação mais eficiente da relação empregatícia.

2. LGPD e ESG: CONCEITO GERAL

A análise econômica do direito, de acordo com Kauffman (2018, p 14), pode ser entendida como um ramo que mescla as ciências jurídicas e econômicas, ou seja, é um ramo da ciência jurídica, que tem como intuito utilizar ferramentas da economia para compreender e refletir a aplicação das normas jurídicas na sociedade.

Dentro disso, o renomado economista Ronald Coase, no clássico "O Problema do Custo Social", desenvolveu o "Teorema de Coase", segundo o qual as intervenções e regulamentações estatais não geram resultados para a resolução dos conflitos, visto que as partes sempre irão ponderar e negociar visando soluções eficientes, desde que não haja custo de transação (barreiras econômicas que impeçam a concretude da negociação) e que os direitos estejam claramente definidos. Muitas das vezes, deixar que o Estado intervenha nos conflitos fáticos não trará uma resolução eficiente para os agentes envolvidos no conflito, fazendo com que a solução encontrada entre o mercado ou o acordo das próprias partes possa trazer melhores resultados para o findar do conflito (COASE, 1960).

Olhando para outro viés, o universo jurídico possui importante papel para a adequação dessas mudanças. Os advogados estão cada vez mais abandonando as suas maneiras de agirem perante a sociedade e seus clientes, deixando de ser *"problem solvers"* para se tornarem *"strategic partners"* (FEIGELSON et al, 2019, p 35). As tecnologias estão cada vez mais alterando as demandas na sociedade e trazendo mecanismos que aprimoram a atuação jurídica do mercado. Por sua vez, a legislação estatal no âmbito digital traz alguns avanços importantes.

Todo ordenamento jurídico deve ser correspondente com os valores e com a maneira que os seus jurisdicionados agem e pensam, ou seja, em curtas palavras o ordenamento jurídico corresponde a uma síntese da sociedade que está inserido. Dessa forma, de acordo com Susskind

(2017), as tecnologias disruptivas alteram a dinâmica social e a maneira que os indivíduos se relacionam, exigindo que a visão tradicional do direito perca cada vez mais a sua importância, exigindo dos advogados e demais operadores da lei, competências e habilidades que permitam acompanhar as inovações tecnológicas, fazendo com que o direito consiga regulamentar a sociedade de maneira correta, representando uma síntese correspondente de uma sociedade avançada e disruptiva.

Os aumentos crescentes das demandas digitais exigem novas regulamentações, advindas inicialmente da Lei nº. 12.965/14, denominado Marco Civil da Internet, alterado pela mais recente Lei nº. 13.709/18, denominada Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, cujo artigo 17 expressa de forma clara: "Toda pessoa natural tem assegurada a titularidade de seus dados pessoais e garantidos os direitos fundamentais de liberdade, de intimidade e de privacidade, nos termos desta Lei." (BRASIL, 2018). Nesse novo cenário de avanço tecnológico, surgem também outras formas de regulação não estatal, como as políticas de governança corporativa social e ambiental.

O termo "ESG" está cada vez mais impactando a maneira como as empresas são vistas. A sigla, em inglês, significa *"Enviromental, Social and Corporate Governance*" e faz referência às práticas empresariais voltadas para a melhoria do meio ambiente e da questão social interna e externa a corporação, além de medidas de governança corporativa transparentes e íntegras que podem materializar esses requisitos.

Focaremos na questão social, elucidada pela letra "S", que faz referência à adoção de medidas que possam gerar impactos positivos no âmbito coletivo pelas empresas, ou seja, a criação de medidas e políticas no universo empresarial que sejam voltadas para a produção de resultados sociais positivos dentro e fora da corporação. É valido destacar que tais ações não se restringem apenas a gerar resultados para a sociedade através de produtos, serviços e campanhas, mas sim para todos os *stakeholders* que envolvem a cadeia produtiva de maneira direta e indireta, englobando fornecedores e colaboradores de todos os níveis hierárquicos, gerando, portanto, uma teia que visa promover o bem-estar da sociedade em geral.

A incapacidade econômica dos Estados em manter as inúmeras cadeias de proteção do chamado "estado de bem-estar social". A partir disso, é possível concluir que:

> Realmente, o modelo proposto revelou, de maneira inequívoca, a ineficácia da atuação estatal. Constatou-se a incapacidade do Estado em atuar no cenário de concorrência, especialmente em um contexto globalizado. As dificuldades de gerenciamento da máquina estatal levaram à ineficiência do modelo intervencionista-social. A reprodução do modelo do Welfare State foi em grande parte responsável pela crise financeira que, desde a década de 1980, vem abalando as estruturas de inúmeros Estados, vale dizer, daquelesque assumiram atividades acima de sua capacidade,

> gerando a explosão do déficit público, por conta dessa prestação de serviços e atuação econômica maciça. (TAVARES, 2006)

A partir da discussão, torna-se cristalino que, muitas das vezes, delegar para o Estado a criação e manutenção de medidas sociais mostra-se insuficiente, tendo em vista a burocracia do processo legislativo e a dificuldade de filtragem dos problemas sociais que assolam as diversas camadas da sociedade visando achar saídas eficientes, possíveis e não onerosas. A partir disso, destaca-se a necessidade de os entes privados realizarem essas ações, tendo em vista a sua maior proximidade com os problemas que os agentes sociais enfrentam diariamente, sendo a adoção de medidas e políticas ESG uma ótima ferramenta para colocar esse dever de fiscalização e mudança em prática.

É possível perceber que o ESG visa gerar nas empresas a implementação de medidas e políticas empresariais que sejam voltadas para a preservação do meio ambiente e promoção de impactos sociais positivos de uma forma que seja executada de "dentro para fora" da corporação, ou seja, sem necessidade da imposição e regulamentação normativa estatal. Entretanto, para que seja possível que as empresas implementem essas práticas de maneira interna, é necessário que haja uma governança corporativa sólida e bem estruturada, fator o qual também é presente na sigla aqui estudada, sendo elucidado pela letra "G".

De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, esta consiste em um "sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas" (IBGC, 2022). Ou seja, consiste no sistema que compreende os princípios e os funcionamentos intracorporativos que regem o funcionamento da empresa e a relação entre sócios, administradores, acionistas e demais entes envolvidos na prestação de contas da corporação. Uma governança corporativa sólida, de acordo com o IBGC, é pautada em quatro princípios: Transparência, que consiste na exposição correta e limpa das informações por conta própria, sem depender da obrigatoriedade de regulamentos ou leis, visando expor as partes interessadas a ciência de tudo que ocorre internamente na empresa; Equidade, que consiste no tratamento igualitário entre sócios, funcionários de todas as hierarquias e demais *"stakeholders"*; Prestação de contas, voltada a clareza e justificativa de seus atos; e, em suma, Responsabilidade corporativa, voltada para a conscientização dos agentes da governança em promover a viabilidade econômica da empresa sem gerar resultados negativos para ela mesma e para a sociedade em gera (IBGC, 2022).

É por meio de uma boa governança corporativa que são gerados processos e regras que irão ditar o comportamento de uma empresa, e consequentemente, criar as políticas que irão

direcionar a sua tomada de decisões. Portanto, uma boa governança possui papel fundamental dentro da temática do ESG, tendo em vista que é ela que irá criar os mecanismos de viabilidade e implementar as políticas que permitirão a adoção de medidas e tomadas de decisões com enfoque social e ambiental. Ou seja, a governança corporativa representa a efetivação das demais letras da sigla ESG, principalmente no âmbito trabalhista, hajam visto que é impossível a criação e promoção de melhoras práticas laborais internas sem que antes sejam criados procedimentos e regras que possibilitem, e, acima de tudo, incentivem isso.

3. LGPD, ESG E AS POLÍTICAS TRABALHISTAS

Com o advento da tecnologia, foi alterado significativamente as dinâmicas sociais, principalmente o que tange a esfera produtiva. Para descrever os modos de produção adequados aos moldes da atualidade, foi criado o conceito de Industria 4.0. O termo faz referência a um conjunto de tecnologias que tornam o sistema de produção mais completo, otimizando as máquinas e, até mesmo, tornando-as aptas para desenvolverem tarefas complexas por meio de inteligência (SANTOS, 2018). Sendo assim, as novas tecnologias estão alterando a forma que as atividades são desenvolvidas: “a relação entre trabalhadores e empregadores se transformou de maneira vertiginosa com a inserção de novas formas de comunicação e informação com as quais os marcos regulatórios não estavam preparados e não ofereciam alternativas.” (GIUNTINI, 2021).

Essa mutação mercadológica ficou ainda mais latente após o início da pandemia do Covid-19, em que as empresas e os funcionários foram obrigados a se reinventarem para conseguirem manter o funcionamento das relações econômicas frente a necessidade do distanciamento social. Nesse cenário, foram descobertas soluções mais eficientes para execução do trabalho, que fogem da atuação presencial tradicional e de certa forma trazem mais comodidade e bem-estar para os trabalhadores. Um exemplo disso foi o *“Home Office”*, que permitiu aos trabalhadores desenvolverem as suas atividades laborais de qualquer lugar do mundo, o que traz muito mais comodidade a eles e amplia as suas qualidades de vida e tempo descanso em função da economia com tempo de deslocamento. Esse conforto para trabalhar não traz vantagens apenas para os empregados, mas para as empresas também. O economista Nicholas Bloom fala sobre *“Home Office”* a partir dos seus estudos, que visavam auferir os benefícios de se trabalhar em casa. Eles foram baseados no teste realizado em 1000 funcionários de uma empresa de viagem chinesa, revelando que o trabalho em casa durante o período de aproximadamente um ano, levou os seus funcionários a performarem 13% melhor, além de

diminuir em 50% o número de demissões. Os resultando foram tão positivos para a empresa que ela acabou decidindo adotar o *"Home Office"* para 100% de seus funcionários (GORLICK, 2020).

Também, outro exemplo que comprove que as relações de trabalho tradicionais estão se alterando é o *"Job Sharing"*, já adotado no Brasil pela Unilever, que faz referência a cargos compartilhados, que é quando um único cargo é dividido entre duas ou mais pessoas dentro de uma empresa, o que quebra a visão tradicionalista de atuação una das funções, principalmente de cargos hierarquicamente superiores dentro das corporações, além de proporcionar aos funcionários uma melhor qualidade de vida e uma maximização do tempo livre, em função do fracionamento das atividades profissionais. Ademais, existe a atuação multilocal, em que o funcionário presta diversos serviços para diversas empresas ao mesmo tempo, com subordinação.

Essas novas modalidades de trabalho fogem da usualidade tradicional das relações empregatícias previstas na CLT, advinda de período em que a dinâmica laboral era díspar ao cenário atual, sem todo o dinamismo e possibilidades complexas para o desenvolvimento do trabalho que o advento da tecnológica trouxe. Por sua vez, apesar da LGPD não ter sido pensada especificamente para a relação trabalhista, "o desenvolvimento da relação de trabalho é espaço propício e amplo, no qual o tema da gestão da informação pode ser sensível" (GIUNTINI, 2021), razão pela qual o tema da proteção de dados, advindo da legislação mais recente, deverá igualmente ser desenvolvido de forma pormenorizada nas políticas de governança social.

De fato, é extremamente necessário que os direitos e proteções dos trabalhadores sejam garantidos, entretanto é melhor que seja dado primariamente de maneira interna. Diante desse cenário, fica nítido a necessidade da criação de normas privadas para regulamentar as relações de trabalho e garantir o bem-estar do empregado. Essas normas são aquelas que não passam pela burocracia do processo legislativo estatal, são emanadas e executadas pelas próprias empresas, sendo uma síntese das suas políticas e princípios norteadores. Sendo assim, as corporações que adotam o ESG na sua cultura e maneira de pensar, criam normas privadas pautadas na proteção do meio ambiente e medidas sociais por meio de uma governança corporativa íntegra, refletindo diretamente na promoção de melhores práticas trabalhistas, no bem-estar do trabalhador e em um meio ambiente de trabalho mais seguro e ecológico, sem gerar prejuízos em função da criação de passivos trabalhistas que, em certa medida, podem chegar até mesmo a inviabilizar modelos de negócios.

Muitos podem alegar que a criação de normas privadas que geram boas práticas nas relações de emprego paira apenas no plano subjetivo, ou seja, são idealizadas, mas não

aplicadas na prática, carecendo da coercibilidade apta a evitar que o trabalhador tenha seus direitos sociais desrespeitados e seja exposto a condições de trabalho precárias. Diante disso, torna-se a evidente a importância da criação um bom programa de *compliance*, que consiste em uma abordagem com ênfase em garantir e proteger o valor das empresas, criando uma cultura organizacional justa e transparente (GONSALES, 2016). É a partir do *compliance* que as empresas que criaram normas privadas que possibilitam a promoção de boas práticas trabalhistas, por meio do ESG, poderão colocá-las em prática, tendo em vistas que o planejamento de conformidade consiste em garantir que a execução de todas as ações e medidas organizacionais intracorporativas sigam rigorosamente a cultura e políticas éticas das empresas. Ou seja, o *compliance* permite que normas privadas sejam garantidas na prática a partir da abonação dos princípios norteadores sociais adotados pelas empresas.

Tudo isso contribui para que o trabalhador adquira boas condições para exercer sua função laboral, as quais muitas vezes são mais benéficas do que a própria legislação trabalhista. Um exemplo disso é a Buser, que oferece licença paternidade de 30 dias (bem superior ao período de 5 dias previstos em lei), o que permite que o colaborador homem possa estabelecer laços afetivos mais profundos e aproveitar mais tempo os primeiros dias de vida de seu (a) filho (a). Também, a referida *Startup* do ramo de transporte rodoviário fomenta ações que contribuam positivamente para a saúde física e mental de seus funcionários, disponibilizando apoio psicológico á aqueles que precisam, além de oferecer um acréscimo de 5% a 10% do salário base para os funcionários que praticam quatro horas de atividades físicas semanais (GAVIOLI, 2022).

Nesse mesmo sentido de proporcionar condições favoráveis para os seus funcionários desenvolverem laços maternos e paternos com seus filhos, decidiram a Virgin Management e a Netflix, conceder o direito de tirar até um ano de licença remunerada para os colaboradores que se tornaram mães ou pais. Além disso, outro exemplo de empresa que promove boas práticas trabalhistas, independentemente da legislação, é a *healthtech* Nilo Saúde, que é voltada para criação de soluções eficientes e inovadoras para empresas do ramo da saúde, possibilitando um atendimento mais humanizado e otimizando seus serviços (EXAME, 2015). Para os seus colaboradores, a referida empresa oferece férias ilimitadas, não seguindo o modelo do artigo 130 da CLT e do artigo 7º, inciso XVII da CF/88, que não ditam período de férias superior a trinta dias anuais. Dessa forma, o trabalhador pode tirar férias quantas vezes quiser e quando bem entender, o que lhe permite maior flexibilidade para a resolução de problemas pessoais, além de autonomia para tirar alguns dias de descanso quando sentir necessidade.

Também, outra empresa que merece destaque é o Facebook, que além de oferecer uma ótima assistência médica e de reembolsar 50% da mensalidade de academias frequentadas pelos seus colaboradores, também oferece quatro mil dólares para cobrir as despesas do processo de adoção para funcionários que adotam crianças, e três mil dólares anuais para ajudar com a despesa com babás para colabores que possuem filhos de até cinco anos (EXAME, 2015).

Outro exemplo de boas práticas trabalhistas é o da rede japonesa de moda chamada Uniqlo, a qual propõe quatro dias de trabalho e três dias de descanso para seus funcionários, o que lhes permitem maior tempo de lazer e convívio familiar (EXAME, 2015).

Além dos exemplos mencionados, existem diversas outras práticas e medidas adotadas pelas empresas para promover melhores condições de trabalho. Elas comprovam que, no cenário mercadológico atual, o ESG apresenta-se como mecanismo efetivo para a produção boas práticas trabalhistas, tendo em vista que é a partir dele que serão criadas normas privadas que se moldam a dinâmica dos modelos de negócios e geram soluções mais eficientes para resguardar o bem-estar do empregado. Cabe-se destacar que o artigo 7º da CF/88, que dita os direitos dos trabalhadores, é dado da seguinte forma: "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]"

Dessa forma, a parte que diz "além de outros que visem à melhoria de sua condição social", sinaliza que os direitos listados no referido artigo correspondem ao mínimo garantido constitucionalmente, podendo haver outros desde que ofereçam condições melhores às previstas no dispositivo. Sendo assim, é nítido que a legislação estatal apresenta boas condições de trabalho e não barra nenhum tipo de melhoria aos direitos dos trabalhadores, entretanto, isso comprova a importância que a iniciativa privada possui em aprimorar ainda mais as garantias trabalhistas para além do previsto na normatização estatal. O Estado apenas oferece o mínimo, e as empresas possuem o papel hodierno de ampliarem as práticas trabalhistas para além desse mínimo, visando o ápice do bem-estar do trabalhador no desenvolver de suas atividades laborais, sobretudo diante de mercados de difícil regulação pelo emprego de novas tecnologias.

A adoção de medidas ESG traz diversos benefícios para os trabalhadores, resultando em melhores condições de trabalho e um meio ambiente laboral mais seguro. A partir disso, nasce o questionamento: e quais as vantagens que as empresas adquirem nesse processo? Seria de suma inocência acreditar que o universo corporativo adota essas práticas visando apenas a melhoria das condições trabalhistas e um meio ambiente mais sustentável. De fato, esses motivos podem também compor a motivação empresarial, porém, existem diversas outras vantagens de mercado que a adoção dessas medidas agrega para as empresas, o que incentiva

ainda mais a movimentação corporativa rumo a uma governança corporativa voltada para medidas sociais e para a sustentabilidade.

4. LGPD E GOVERNANÇA SOCIAL: BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

O ESG se apresenta como mecanismo para a criação de medidas que visam amortizaros impactos ambientais, gerar resultados positivos para todos os *stakeholders* e tornar a governança corporativa mais integra. Assim como foi exposto, é cristalino que, no âmbito trabalhista, a adoção dessas medidas gera resultados muito positivos para o bem-estar e segurança dos trabalhadores, garantindo melhores condições para o desenvolvimento de suas atividades laborais. A partir disso, surge a necessidade de entender quais os benefícios adquiridos pelas corporações após a implementação dessas novas políticas trazidas pelo ESG.

A promoção de melhores práticas trabalhistas a partir da adoção de medidas ESG influencia diretamente na percepção positiva do mercado, pois cria uma associação positiva da marca com o consumidor, persuadindo-o a adquirir os produtos ou serviços daquela empresa, tendo em vista que essas medidas sociais e ambientais criam em sua mente a sensação de que essa obtenção representa um apoio ou contribuição para os valores daquela corporação, sendo a troca monetária entre cliente e empresa uma forma indireta de preservação do meio ambiente e promoção de práticas sociais. Ou seja, o consumidor sente que, ao consumir os produtos ou serviços de uma empresa que adota medidas coletivas e ambientais em suas diretrizes, estarão de certa forma contribuindo para a transformação do mundo em um lugar melhor. Isso é convertido em um rendimento financeiro elevado, tendo em vista que a imagem que uma empresa corresponde a um bem intangível de suma importância no universo empresarial.

Por meio da importância da imagem corporativa como mecanismo ampliador de retornos financeiros a partir do aumento do consumo de bens e serviços, torna-se nítido o papel do consumidor no processo de adoção de medidas ESG, tendo em vista que são eles os responsáveis por trazerem resultados monetários para as corporações a partir do consumo. Portanto, as empresas que não adequam suas políticas e medidas para preservação do meio ambiente e promoção de medidas sociais, acabam não sendo bem-vistas pelos consumidores, os quais muitas vezes acabam evitando o consumo dos bens e serviços oferecidos por essas corporações pelo fato de não se enquadrarem com os princípios inerentes ao ESG.

Tal situação é ainda mais importante quando diante do tema da proteção de dados pessoais, tendo em vista a crescente e notória preocupação de todos os usuários de meios digitais, com a preservação da sua privacidade. Em pesquisa implementada acerca da proteção

de dados pessoais com consumidores, 64% dos pesquisados na América Latina afirmaram que não estavam dispostos a fazer negócios com empresas com histórico de violações ou vazamento de dados (LOBO, 2015).

Outrossim, isso é materializado a partir da pesquisa realizada pela Federação Brasileira de Bancos (Febraban) e pelo Instituto de Pesquisas Sociais, Políticas e Econômicas (IPESPE), que aponta que 60% dos brasileiros já boicotaram empresas que não estão alinhadas com políticas ESG, sendo a sustentabilidade e condições de trabalho irregular as principais causadoras (ESTADÃO, 2021).

Aderir o ESG tornou-se algo essencial para o planejamento das empresas que desejam de despontar no mercado. Ter normas privadas que proponham melhores condiçõespara todos os *Stakeholders* e para o meio ambiente, por meio de uma governança corporativa sólida e íntegra, permite que as corporações sejam mais bem quistas no mercado, o que lhes gera uma maior estabilidade e solidez para enfrentar momentos de crise. Tal fato fica nítido a partir do início do período pandêmico originado pela Covid- 19, em que as empresas foram obrigadas a se reinventar para superar o período de crise. Diante disso, de acordo com a pesquisa, entre 79 grandes empresas de São Paulo, realizada pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial, foi auferido que as políticas ESG são prioridades para cerca de 95% das agendas corporativas (ABERJE, 2021) . Também se materializa com o estudo realizado pela Accenture, que identificou que 87% dos consumidores desejam maior transparência sobre a origem dos produtos e as condições de trabalho das empresas, ou seja, as corporações perceberam que o mercado não cobra mais apenas os resultados financeiros, mas passaram a exigir também a adesão de propósitos sustentáveis e sociais. Isso *"não significa que gestão ESG gera imunidade a crises. Mas a abordagem de precaução e gestão responsável que fazem parte desta agenda tornam as organizações mais coesas, com melhor capacidade de antecipar riscos e de gerar valor aos seus stakeholders, mesmo em tempos difíceis"* (MAEDA, 2021).

Tal fato é comprovado com o resultado do mercado financeiro durante o período da pandemia do COVID-19. O primeiro trimestre de 2020 foi o momento em que se deu início ao período pandêmico, e nesse cenário o Brasil acompanhou o índice S&P 500, chegando suas ações a desvalorização de 50% frente ao último trimestre do ano anterior (BEZERRA, 2021, p. 21). A partir disso, o ESG ganhou grande popularidade, e apresentando-se como mecanismo de resiliência para as empresas superarem esse momento de incertezas, evitando dessa forma que os preços de suas ações acompanhem a tendência de queda que pairava no mercado naquele contexto (CHEMA-FOX et al., 2020). Portanto, é possível traçar um paralelo entre a adoção de medidas ESG e bons resultados financeiros para as empresas que as adotam.

Diante disso, é clarividente que as empresas também adotam medidas ESG visando retornos financeiros e melhor posicionamento frente ao mercado. Tal fato prospera principalmente na seara da promoção de melhores práticas trabalhistas. A Bovespa, em pareceria com a consultoria "Great Place to Work" lançou o índice GPTW B3, que é voltado para empresas que adotam boas medidas dentro dos seus ambientes de trabalho, o qual já se valorizou mais de 14% nos seus primeiros 4 meses do ano de 2022. Dentro da carteira desse indicador, existem empresas extremamente promissoras e que apresentam resultados positivos dentro do mercado e que são altamente indicadas para investimentos. A ExameInvest, área voltada para investimentos da revista Exame, consulta mensalmente as maiores corretoras do Brasil visando extrair as ações mais recomendadas para investir. Nos relatórios do ano de 2022 até o presente momento, 11 (onze) empresas pertencentes ao índice GPTW foram recomendadas pelas corretoras, dentre elas: Suzano (SUZB3), MagazineLuiza (MGLU3), Bradesco (BBDC4), Itaú Unibanco (ITUB4), Lojas Renner (LREN3), B3 (B3SA3), Arezzo (ARZZ3), Totvs (TOTS3), Ambev (ABEV3), CIELO (CIEL3) e Santander (SANB11) (BOVESPA, 2022).

Além do GPTW, outro índice que comprova o melhor desemprenho de empresas ESG, agora no âmbito ambiental, é o ISE (Índice de Sustentabilidade Empresarial), que é o indicador das empresas que se comprometem com a sustentabilidade. O desempenho do índice frente ao Ibovespa (B3, 2021), mostra que no segundo semestre de 2011, o índice ISE passou a se descolar do Ibovespa, mantendo uma trajetória crescente até o final da aferição, em dezembro de 2021. Este fato comprova que as empresas sustentáveis possuem maior capacidade de valorização e bom desemprenho mercadológico, ficando acima da média das outras corporações do mercado que não adotam medidas de sustentabilidade, incluindo uma sólida política de proteção de dados pessoais.

Diante disso, torna-se cristalino que as promoções de melhores práticas trabalhistas, por meio da adoção do ESG nas práticas empresariais, além de uma sólida política interna de proteção de dados pessoais, são eficientes para garantir o bem-estar do trabalhador e a proteção dos consumidores, além de proporcionarem benefícios financeiros e mercadológicos para as corporações que as adotam, representando um indicador de resiliência que ditará a dinâmica empresarial futura, sobretudo em um mercado de consumo cada vez mais qualificado e atento em combater práticas empresariais transgressoras dos interesses de trabalhadores e consumidores.

5. CONCLUSÃO

A partir do que foi exposto, restou claro que o mundo está passando por novas transformações em função do advento de tecnologias cada vez mais disruptivas, o que altera e cria modalidades de trabalho e necessidades de proteção de dados pessoais no meio digital. Portanto, a partir disso, é necessário repensar as formas de regulamentação, tendo em vista que a normatização estatal se apresenta insuficiente para regulamentar com precisão e eficiência as novas modalidades de emprego. Além disso, ficou nítido que o tema representa uma problemática no universo corporativo atual, tendo em vista que está cada vez mais complexo adequar os novos modelos de negócios, o que prejudica o desenvolvimento econômico dessas empresas e países em que estão inseridas.

Diante desse cenário, conclui-se que a governança social se apresenta como ferramenta de suma importância para ditar e alterar as políticas empresariais e a forma que as empresas executam suas ações de proteção aos trabalhadores e consumidores. A sigla ESG é responsável pela criação de normas privadas que são capazes de regulamentar com mais eficiência a dinâmica do mercado hodierno.

A partir dos exemplos da Buser, Uniqlo, Netflix e Nilo Saúde, comprovou-se que as empresas, principalmente as novas *startups*, adotam boas práticas trabalhistas de maneira interna, oferecendo benefícios, bem-estar e segurança para os seus colaborares. Isso é de suma importância para atrair bons profissionais e para aumentar a produtividade dos funcionários sem depender da regulamentação estatal.

Diante dos exemplos retromencionados, restou claro que muitas das vezes as normas privadas aderem medidas mais benéficas do que a própria legislação trabalhista, o que torna nítido que o Estado é o responsável por garantir os direitos trabalhistas mínimos e essenciais, tendo as empresas o papel de aprimorar e otimizar esses direitos sociais, garantindo o ápice do bem-estar do trabalhador. Vale ressaltar que este trabalho não propugna o fim da Justiça do trabalho e da legislação trabalhista, apenas se propõe a expor a importância que o universo empresarial adquiriu para regulamentar as relações de trabalho disruptivas hodiernas de maneira interna, apresentando-se como mecanismo mais eficiente para isso. Porém, é claro que muitas empresas que não estão alinhadas com as políticas ESG não irão promover boas práticas trabalhistas e poderão desrespeitar os direitos sociais dos trabalhadores, cabendo a intervenção estatal nestes casos.

A partir disso, muitos dizem que a diminuição da intervenção do Estado nas relações de emprego e a subsequente valorização dos direitos de liberdade, representaria uma afronta

aos direitos sociais previstos constitucionalmente, aumentando o desemprego, desigualdade social e beneficiando a parte hiperssuficiente da relação empregatícia. Entretanto, isso não é verdade, tendo em vista que, de acordo com novais (2010), os fundamentos desses direitos não são conflitantes, mesmo possuindo comandos de aplicação diferentes, fazendo com que um seja subsequente e interligado o outro.

Outro ponto que foi comprovado é a insegurança da imprevisibilidade da intervenção estatal gera para o universo empresarial. Isso acaba resultando em perdas financeiras para as empresas, em função do aumento de gastos e previsão de passivos trabalhistas, o que desincentiva boas corporações, sobretudo de tecnologia, a se instalarem no Brasil, em função da perda de atratividade do mercado. Esse fato representa um prejuízo para a sociedade, tendo em vista que, quando isso ocorre, as pessoas deixam de ter acesso a produtos e serviços inovadores e de qualidade. Sendo assim, a criação de normas privadas que promovam boas práticas trabalhistas, de tal forma que as medidas sociais sejam implementadas de "dentro para fora", a partir das demandas internas existentes em cada empresa, pode ser medida adequada.

Ademais, ara que os direitos trabalhistas não existam apenas no plano subjetivo, ou seja, para garantir a coercibilidade das políticas advindas do ESG, é necessário que haja um bom programa de *compliance*, assegurando que os procedimentos e ações empresariais sigam os ditames das políticas sociais e ambientais agregadas na cultura da empresa.

Outrossim, restou cristalino que a promoção de melhores práticas trabalhistas por meio da adesão do ESG não gera resultados positivos apenas para os colaboradores, mas para as empresas também. As corporações com governança social e ambiental, além de melhorarem as suas imagens e gerarem uma percepção de mercado positiva, ganham resiliência e coerência empresarial. Surge uma tendência e mecanismo essencial no universo empresarial, tendo em vista que os resultados financeiros deixaram de ser os únicos indicadores avaliados pelos investidores e pelo mercado. Nos dias hodiernos, também é analisado as políticas e propósitos que as empresas possuem internamente, com o meio ambiente, com a sociedade, com seus trabalhadores e consumidores.

Portanto, a partir de todo o exposto nesse trabalho, conclui-se que o ESG se apresenta como eficiente mecanismo para regulamentar as relações empregatícias, gerando benefícios para os trabalhadores e para as empresas que o adota, além de ser instrumento de construção de políticas internas de proteção de dados pessoais, garantindo aos consumidores respeito no tratamento das informações sob suas guardas, a partir do desenho geral estabelecido pela norma estatal, a saber, a Lei Geral de Proteção de Dados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL. **ESG é prioridade para 95% das agendas corporativas das organizações**. Disponível em: <https://www.aberje.com.br/esg-e-prioridade-para-95-das-agendas-corporativas-das-organizacoes/>. Acesso em: 13 mai. 2022.

BEZERRA, Victor Jara Fernandes. **ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE (ESG)E O COMPORTAMENTO DOS INDICADORES ECONÔMICO-FINANCEIROS DAS EMPRESAS LISTADAS NA B3 DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**. 2021. Monografia - Curso de Ciências Contábeis, A Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021.Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/38023/2/EnvironmentalSocialGovernance_Be zerra_2021.pdf>. Acesso em: 01 maio 2022.

B3**. IGPTW B3 - Índice Great Place to Work**. Disponível em <https://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-gptw-b3-igptw-b3.htm>. Acesso em 21 abr. 2022.

B3. ISE B3 – Boletim ISE Dezembro 2021. Disponível em <https://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/boletim-informativo.htm>. Acesso em 21 abr. 2022.

CHEEMA-FOX, Alexander et al. **Corporate resilience and response during COVID19**.Harvard Business School Accounting & Management Unit Working Paper. 2020.

COASE, Ronald Harry. THE PROBLEM OF SOCIAL COST. **The Journal Of Law & Economics.** Chicago, 1960.

COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL. São Paulo: Aberje, 2021. Disponível em: https://www.aberje.com.br/ce/wp-content/uploads/2021/10/CE_107_web.pdf. Acesso em: 13 maio 2022

ESTADÃO. **Para brasileiros, ações ESG devem anteceder crescimento econômico**. Disponível em: https://einvestidor.estadao.com.br/comportamento/esg-acima-crescimento-economico. Acesso em: 12 maio 2022.

EXAME. **11 empresas com benefícios incríveis para seus funcionários**. Disponível em: https://exame.com/negocios/10-empresas-com-beneficios-incriveis-para-seus-funcionarios/. Acesso em: 25 abr. 2022.

EXAME. **ExameInvest**. Disponível em: https://exame.com/invest/. Acesso em: 21 abr. 2022.

FEIGELSON, Bruno *et al*. **O Advogado do Amanhã**: estudos em homenagem ao professor Richard Susskind. São Paulo: Thomson Reuters Brasil Conteúdo e Tecnologia Ldta, 2019.

GAVIOLI, Allan. **Esta empresa paga salários maiores a funcionários que praticam esportes**. 2022. Exame. Disponível em: <https://exame-com.cdn.ampproject.org/c/s/exame.com/carreira/esta-empresa-paga-salarios-maiores-a-

funcionarios-que-praticam-esportes/amp/>. Acesso em: 27 abr. 2022.

GIUNTINI, Adriana *et al*. **LGPD nas relações de trabalho**. Salvador: Motres, 2021.

GONSALES, A. **Compliance - a nova regra do jogo**. São Paulo: LEC Editora e Organização de Eventos, 2016.

GORLICK, Adam. **The productivity pitfalls of working from home in the age of COVID-19**.2020. Stanford University News. Disponível em <https://news.stanford.edu/2020/03/30/productivity-pitfalls-working-home-age-covid-19/>. Acesso em: 20 out. 2021.

Instituto brasileiro de governança corporativa. **Governança Corporativa**. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. Acesso em: 15 mar. 2022

KAUFFMAN, Bernardo Fernandes. **Teorema de Coase e sua aplicação no processo de recuperação judicial do Grupo OI Rio de Janeiro 2018**. 2018. 35 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2018.

LOBO, Ana Paula**. Brasileiros não confiam nas empresas e descartam proteção a dados pessoais**. Disponível em: <http://convergenciadigital.uol.com.br/cgi/cgilua.exe/ sys/start.htm?infoid=39460&sid=97#.VYSzAflViko>. Acesso em: 20 jun. 2015.

MAEDA, Danilo. **ESG: Gestão "ambidestra" é a resiliência que seu negócio precisa**. Disponível em: <https://exame.com/bussola/esg-gestao-ambidestra-e-a-resiliencia-que-seu-negocio-precisa/>. Acesso em: 26 maio 2022.

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos Socias**: teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

ONU. **Relatório do Desenvolvimento Humano 2013**. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento: Nova York, 2013.

Santos, B. P., Alberto, A., Lima, T. D. F. M., & Charrua-Santos, F. M. B. (2018). INDUSTRY 4.0: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES. **Revista Produção e Desenvolvimento**, 4(1), 111-124.

SUSSKIND, Richard. **Tomorrow's Lawyers**: An Introduction to Your Future (Second edition). Oxford University Press. EUA, 2017.

TAVARES, André Ramos. **Direito Constitucional Econômico**. 2. ed. São Paulo: Editora Método, 2006.

UNILEVER. **Unilever Inicia Experiência De Job Sharing No Brasil**. Disponível em: <https://www.unilever.com.br/news/press-releases/2019/unilever-inicia-experiencia-de-job-sharing-no-brasil/ >. Acesso em: 11 maio 2022.