

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOTUPORANGA – UNIFEV
CURSO DE DIREITO

GABRIEL AUDI MORAIS

**COMO A IMPLEMENTAÇÃO DE CLÁUSULAS ESG NA CADEIA DE PRODUÇÃO
PODEM GARANTIR OS DIREITOS DAS MULHERES NA EMPRESA**

VOTUPORANGA

2026

GABRIEL AUDI MORAIS

**COMO A IMPLEMENTAÇÃO DE CLÁUSULAS ESG NA CADEIA DE PRODUÇÃO
PODEM GARANTIR OS DIREITOS DAS MULHERES NA EMPRESA**

Trabalho de Curso apresentado à Unifev – Centro
Universitário de Votuporanga – para a obtenção do
grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do
professor Me. Rodrigo Soncini O. Guena.

VOTUPORANGA

2026

Morais, Gabriel Audi.

Como a Implementação de Clausulas ESG na Cadeia de Produção Podem Garantir os Direitos das Mulheres na Empresa. / Gabriel Audi Moraes. - Votuporanga. Ed. do Autor, 2026.
20 p., 30cm.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação - Bacharelado) - UNIFEV - Centro Universitário de Votuporanga, Curso de Direito, 2026.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Soncini O. Guena.

1. Contratos empresariais. 2. Gênero. 3. Sustentabilidade. 4. Equidade. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unifev.

Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

Bibliotecária Responsável: Marcia Faria Cavalcante - CRB-8/ 10706

COMO A IMPLEMENTAÇÃO DE CLÁUSULAS ESG NA CADEIA DE PRODUÇÃO PODEM GARANTIR OS DIREITOS DAS MULHERES NA EMPRESA

Gabriel Audi Morais¹

Resumo:

Este trabalho investiga a integração de cláusulas ESG (*Environmental, Social and Governance*) nos contratos com fornecedores como mecanismo para garantir a sustentabilidade e a responsabilidade social em toda a cadeia de produção. O estudo defende que a inclusão desses dispositivos permite às empresas coagir seus parceiros comerciais a regularem seu *modus operandi*, priorizando o interesse coletivo e o desenvolvimento social em detrimento do individual. Com um foco específico na equidade de gênero, a pesquisa aborda como as corporações podem enfrentar disparidades salariais e a falta de oportunidades nas cadeias globais sem comprometer sua competitividade e eficiência operacional. A justificativa da pesquisa reside na transformação do papel das empresas perante os seus *stakeholders*, onde práticas inclusivas e sustentáveis tornaram-se determinantes para o sucesso a longo prazo, a mitigação de riscos reputacionais e a atração de talentos. Historicamente fundamentado na evolução do Direito Empresarial desde a Revolução Industrial e no arcabouço normativo brasileiro, o trabalho utiliza o método indutivo e uma abordagem qualitativa. Por meio da análise de casos concretos, documentos e revisões bibliográficas, a investigação busca oferecer subsídios teóricos e recomendações práticas para a implementação de modelos de governança que assegurem a conformidade com os princípios ESG e promovam a justiça social e a igualdade de gênero de forma sistemática.

Palavras-chave: contratos empresariais; gênero; sustentabilidade; equidade.

Abstract

This study investigates the integration of ESG (Environmental, Social, and Governance) clauses into supplier contracts as a mechanism to ensure sustainability and social responsibility throughout the production chain. The research argues that including these provisions allows companies to compel their business partners to regulate their *modus operandi*, prioritizing collective interests and social development over individual gain. With a specific focus on gender equity, the study addresses how corporations can tackle wage disparities and the lack of opportunities within global supply chains without compromising their competitiveness and operational efficiency. The rationale for this research lies in the evolving role of companies toward their stakeholders, where inclusive and sustainable practices have become decisive factors for long-term success, reputational risk mitigation, and talent attraction. Historically grounded in the evolution of Corporate Law since the Industrial Revolution and within the Brazilian regulatory framework, the work employs an inductive method and a qualitative approach. Through the analysis of case studies, documents, and literature reviews, the investigation seeks to provide theoretical foundations and practical recommendations for implementing governance models that ensure compliance with ESG principles while systematically promoting social justice and gender equality.

Keywords: business contracts; gender; sustainability; equity.

¹ Centro Universitário de Votuporanga – Unifev. Votuporanga, São Paulo, Brasil. Bacharelado em Direito. E-mail: gabrielaudi42@gmail.com.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão tem como principal objetivo demonstrar que as empresas podem e devem utilizar sua influência para pressionar as organizações integrantes de sua cadeia de produção a incorporar, em suas práticas cotidianas, os critérios de ESG (Environmental, Social, and Governance), com enfoque específico na equidade de gênero. Tal movimento visa, em última instância, garantir e fortalecer os direitos das mulheres dentro do ambiente corporativo, reconhecendo que a transformação estrutural não ocorre de forma isolada, mas se propaga ao longo de toda a cadeia produtiva.

Neste contexto, em que as corporações enfrentam uma pressão crescente no que diz respeito à adoção de práticas mais sustentáveis e socialmente responsáveis, a equidade de gênero emerge não apenas como um elemento desejável, mas como um aspecto verdadeiramente indispensável dessa responsabilidade ampliada.

A sociedade civil, os investidores e os próprios consumidores passaram a demandar posturas mais comprometidas das organizações, tornando a pauta de gênero um componente estratégico de qualquer agenda ESG consistente.

Nesse sentido, o foco central desta pesquisa é evidenciar de que maneira empresas com maior poder de mercado podem exercer sua influência para induzir fornecedores e parceiros comerciais a adotar práticas ESG direcionadas ao ambiente de trabalho feminino. Essa preocupação não é gratuita: as mulheres seguem sendo as principais vítimas de disparidades salariais injustificadas, da escassez de oportunidades de crescimento profissional e de situações de assédio moral e sexual que, muitas vezes, permanecem invisibilizadas dentro das estruturas organizacionais.

O presente artigo também se dedica a demonstrar a função estratégica e estruturante que os critérios ESG desempenham no desenvolvimento das empresas contemporâneas. Princípios como sustentabilidade ambiental, responsabilidade social e governança transparente deixaram de ser diferenciais competitivos para se tornarem requisitos fundamentais de sobrevivência no mercado global. Ignorá-los, nos dias atuais, representa não apenas um risco reputacional, mas um comprometimento real da capacidade de atração de investimentos, talentos e parceiros estratégicos.

Diante desse cenário, o estudo explora como as organizações podem navegar por esses desafios de forma eficaz, equilibrando as demandas crescentes dos stakeholders com o cumprimento de normas cada vez mais rigorosas. Trata-se de uma equação complexa, que exige o desenvolvimento de estratégias inovadoras, organizadas e adaptáveis capazes de tratar a

questão da equidade de gênero não como uma obrigação pontual, mas como um compromisso contínuo e mensurável.

Para tanto, este trabalho propôs-se a examinar e sistematizar táticas concretas que possam ser implementadas para incorporar aspectos ESG com destaque para a igualdade de gênero tanto nas operações internas quanto nas cadeias de suprimentos internacionais das organizações.

A pesquisa abrangeu a análise das consequências práticas das desigualdades de gênero no ambiente de trabalho, a identificação de boas práticas já adotadas por empresas referência no tema, a formulação de um modelo replicável para a adoção dessas práticas e a avaliação dos resultados obtidos por estratégias similares já em curso no ambiente corporativo global.

Complementarmente, a pesquisa buscou oferecer orientações aplicáveis a empresas de diferentes setores e portes, reconhecendo que os desafios e as soluções variam conforme o contexto organizacional. O objetivo foi contribuir para a construção de uma cultura de melhoria contínua em relação à igualdade de gênero, integrada de forma orgânica às obrigações ESG de cada organização.

A motivação para a realização desta pesquisa está profundamente enraizada na crescente relevância da responsabilidade social corporativa, campo no qual a igualdade de gênero se apresenta como muito mais do que uma questão de justiça trata-se de um elemento decisivo para o êxito, a inovação e a continuidade das organizações a longo prazo.

A investigação foi impulsionada pela constatação de que há uma necessidade urgente e concreta de que as empresas implementem práticas ESG que efetivamente abranjam a equidade de gênero, correspondendo às expectativas dos stakeholders e mitigando riscos associados à reputação, à conformidade legal e à competitividade.

Por fim, o estudo parte do reconhecimento de que políticas verdadeiramente inclusivas no ambiente empresarial são capazes de gerar vantagens competitivas significativas e duradouras. Esses benefícios reforçam a relevância de uma abordagem estratégica, proativa e genuinamente comprometida com a igualdade de gênero não como uma resposta às pressões externas, mas como um valor constitutivo da própria identidade organizacional.

Concluso a isso temos que a implementação dessas cláusulas podem e vão ajudar a estrutura social inteira, com foco na garantias dos direitos das mulheres, que sofrem diariamente uma repressão estrutural da sociedade.

1 DA DEFINIÇÃO DE CLAUSULAS ESG

O termo ESG deriva das iniciais das palavras em inglês *environmental*, *social* e *Governance*. Tomadas isoladamente, essas três palavras dizem pouco. No entanto, quando combinadas e analisadas em conjunto, elas oferecem um mapa preciso e aprofundado do que se entende hoje por responsabilidade social empresarial, sobretudo dentro do contexto do sistema capitalista (Dalbone, 2022).

De maneira simplificada, o ESG busca conciliar o objetivo do lucro com as responsabilidades ambiental e social, abrangendo todos os *stakeholders* afetados pelas atividades de uma empresa, sustentado por uma governança corporativa que seja ao mesmo tempo transparente e comprometida com esses valores (Voltolini, 2021).

Por isso, mais do que tentar encaixar o ESG em uma única definição, é fundamental entender o que cada uma de suas letras representa e como isso se relaciona com a capacidade transformadora das empresas, sua responsabilidade perante a sociedade e o conceito de capitalismo regenerativo que cada vez mais se espera das organizações (Voltolini, 2021).

Quando o assunto é o meio ambiente, representado pela letra "E" (*environmental*), o debate inevitavelmente passa pelos riscos que as atividades humanas, entre elas as empresariais, podem impor à natureza. Esses riscos nem sempre são previsíveis ou evitáveis, especialmente em setores cuja operação já é, por natureza, impactante ao ecossistema. Nesse cenário, temas como as mudanças climáticas, a gestão de resíduos sólidos, a economia circular, a regulação das emissões de gases de efeito estufa (GEE), o financiamento verde e o mercado de carbono ganham destaque e se entrelaçam nessa discussão (Voltolini, 2021).

O pilar social, por sua vez, ocupa um espaço igualmente relevante dentro da lógica ESG. Trata-se de um aspecto que permeia o cotidiano de pessoas reais e cuja importância não pode ser subestimada. É esperado que toda empresa monitore sua cadeia produtiva, recusando-se a se abastecer de fornecedores que recorram ao trabalho infantil ou à exploração análoga à escravidão. Da mesma forma, os consumidores merecem informações claras e honestas sobre os produtos que consomem, e as comunidades no entorno das fábricas precisam ser contempladas por iniciativas sociais consistentes (Dalbone, 2022).

Vale lembrar que, muito antes de o ESG ganhar a visibilidade que tem hoje, já existiam iniciativas voltadas a equilibrar crescimento econômico e desenvolvimento sustentável. O Pacto Global, lançado pela ONU no ano 2000, é um bom exemplo disso: entre seus princípios, três eram dedicados às responsabilidades ambientais das empresas, abordando desde a prevenção

de danos ao meio ambiente até o estímulo ao desenvolvimento de tecnologias mais sustentáveis (Dalbone, 2022).

Outro marco relevante foi o *Triple Bottom Line* (TBL), que incorporou recomendações para empresas orientadas à preservação dos recursos naturais e à redução de impactos ambientais. O eixo ambiental do TBL priorizava o uso eficiente de recursos, a contenção de emissões de gases de efeito estufa e a diminuição da pegada ecológica. Todavia, como diferentes organizações tratam a sustentabilidade ambiental de formas distintas, não existe um único conjunto de práticas universalmente aceito (Dalbone, 2022).

Concorrente a isso temos que, alguns autores sustentam que a expressão ESG representa um desdobramento e aprimoramento do conceito de *Triple Bottom Live* (TBL), ampliando a integração entre fatores ambientais, sociais e de governança nas práticas empresariais (Costa; Ferezin, 2021).

Dessa Forma, o conceito de ESG passou a substituir o aspecto estritamente econômico pela noção de governança corporativa, ampliando sua abordagem para além dos resultados financeiros. Nesse contexto, o modelo também contempla fatores relacionados à transparência e na divulgação de informações, à atuação de comitês de auditoria, à ética na conduta empresarial e às práticas de prevenção e combate à corrupção (Costa; Ferezin, 2021).

Um dos entendimentos mais atuais, é o que afirma que o "E" do ESG engloba critérios como o consumo energético, o manejo de resíduos, a utilização de recursos naturais e as emissões de carbono. Para avaliar como as empresas gerenciam seus riscos ambientais, quatro fatores-chave costumam ser considerados: emissões de gases, geração de resíduos, consumo de água e uso do solo. Em síntese, o pilar ambiental do ESG, independentemente da abordagem adotada, centra-se na relação das organizações com o planeta e na gestão dos seus impactos (Dalbone, 2022).

No que diz respeito ao "S", iniciativas como o Pacto Global já tratavam de questões relacionadas a direitos humanos e trabalho, incluindo a proteção contra exploração infantil e a não discriminação. O TBL, por seu turno, sinalizava a necessidade de práticas justas tanto com os trabalhadores quanto com a comunidade ao redor. Nessa mesma linha, o pilar social do ESG abrange as relações das empresas com funcionários, comunidade e instituições, com ênfase em diversidade, inclusão e condições dignas de trabalho (Dalbone, 2022).

Já a governança, representada pelo "G", costuma ser o pilar menos debatido, mas não é por isso menos importante. Pelo contrário, é peça central na identificação e gestão de riscos e oportunidades. O Pacto Global também tocava nesse ponto por meio de seu Princípio 10, que trata do combate à corrupção. No contexto do ESG, a governança diz respeito à estrutura interna

das organizações: composição dos conselhos de administração, grau de transparência e cumprimento das normas legais (Dalbone, 2022).

A trajetória que levou à consolidação desses conceitos remonta aos anos 1960, quando estudos e movimentos passaram a denunciar os riscos ambientais gerados pelo ritmo acelerado de crescimento econômico da época. Esse cenário impulsionou discussões internacionais sobre como conciliar desenvolvimento, meio ambiente e sociedade. O termo "desenvolvimento sustentável", contudo, só apareceu pela primeira vez em 1980, no documento *Estratégia Mundial para a Conservação* (IUCN, 1980), elaborado pela União Internacional para Conservação da Natureza (UICN/IUCN) (Geissdoerfer et al., 2017).

Essa definição chegou em 1988, com o relatório *Nosso Futuro Comum*, produzido pela Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento (WCED) e popularmente conhecido como Relatório Brundtland. Nele, o desenvolvimento sustentável foi descrito como um processo de transformação que busca equilibrar o aproveitamento dos recursos, os investimentos, a evolução tecnológica e as transformações institucionais, de modo a satisfazer as necessidades humanas tanto as de hoje quanto as das gerações que virão (Neder, 2022).

Um dos pilares centrais dessa concepção é a perspectiva de longo prazo: o desenvolvimento sustentável é aquele que supre as demandas do presente sem colocar em risco a capacidade das gerações futuras de fazerem o mesmo. O olhar, portanto, se volta para as consequências das escolhas de hoje sobre o amanhã (Neder, 2022).

Desde então, o conceito passou por inúmeras reinterpretações. Muitos pesquisadores apontam a dificuldade de se chegar a uma definição única e consensual, mas há convergência em torno de algumas premissas: reduzir a poluição, combater o desperdício e diminuir a pobreza global. Essa dispersão conceitual, porém, não impediu que a ideia se espalhasse e levasse as organizações a repensarem seus investimentos sob a ótica socioambiental. Foi nesse contexto que o Triple Bottom Line (TBL) ganhou espaço ao propor que as empresas considerassem, além da lucratividade, os impactos econômico, ambiental e social de suas atividades (Neder, 2022).

Diante desse cenário, concluímos que o conceito de ESG apresenta variações relevantes entre os autores, inexistindo uma definição universalmente consolidada. Deste modo, seu entendimento pode se modificar de acordo com contexto a qual o termo é empregado.

À medida que a sustentabilidade foi se incorporando às políticas públicas e empresariais, as organizações passaram a adotar práticas mais alinhadas a esses princípios. Quando aplicado ao universo corporativo, o desenvolvimento sustentável se converte na chamada responsabilidade social corporativa (RSC), que integra metas de equidade social, eficiência econômica e desempenho ambiental (Neder, 2022).

Organizações internacionais como a OMC e agências vinculadas à ONU passaram a estimular as empresas a adotarem códigos de conduta que contemplassem preservação ambiental, melhoria das condições laborais e respeito aos direitos humanos (Garcia; Orsato, 2020).

Ademais, conforme pesquisa realizada em 2018 pela FTSE Russell, mais da metade dos proprietários de ativos em âmbito mundial já implementavam ou avaliavam a incorporação de critérios ESG em suas estratégias de investimento (FTSE Russell, 2018).

Paralelamente às pressões globais, a consciência social em torno do papel das corporações na sociedade também avançou. Temas como as mudanças climáticas, o esgotamento dos recursos naturais e as condições precárias de trabalho passaram a elevar as expectativas dos diferentes públicos em relação às responsabilidades ambientais, sociais e éticas das empresas.

Aquelas que não incorporam os princípios da RSC encontram dificuldades tanto para se destacar financeiramente quanto para construir uma imagem institucional sólida, em um cenário no qual os stakeholders são cada vez mais exigentes. Para muitos autores, a competitividade empresarial está cada vez mais atrelada à habilidade de integrar sustentabilidade, preservação ambiental, bem-estar social e prosperidade econômica em sua gestão (Neder, 2022).

2 DO DIREITO EMPRESARIAL NO AMBITO SOCIAL

O Direito Empresarial atual não se limita mais a organizar e regular atividades econômicas. Ele passou a desempenhar um papel mais amplo, acompanhando as mudanças da sociedade e incorporando preocupações que vão além do lucro, como questões ambientais, sociais e de governança, também conhecidas como ESG. Assim, as empresas deixam de ser vistas como apenas agentes econômicos e passam a assumir também responsabilidades perante a coletividade.

No Brasil, essa evolução não surgiu do nada. Ela se apoia em bases jurídicas já consolidadas. Um exemplo importante é a função social do contrato, prevista no art. 421 do Código Civil (Brasil, 2002), que determina que a liberdade contratual deve respeitar interesses sociais.

Isso permite que contratos incluam obrigações relacionadas à sustentabilidade e responsabilidade social. Além disso, o princípio da boa-fé objetiva, disposto no artigo 422 do Código Civil (Brasil, 2002) exige das partes uma postura ética, transparente e cooperativa, o

que, na prática, significa que empresas devem agir com responsabilidade ao longo de toda a relação contratual.

Na prática, isso se reflete na forma como os contratos são elaborados. Hoje, é comum que empresas incluam cláusulas específicas para garantir o cumprimento de padrões ambientais e sociais. Entre essas medidas estão cláusulas que permitem o encerramento do contrato em caso de descumprimento, aplicação de penalidades proporcionais e realização de auditorias para verificar se as regras estão sendo seguidas. Esses mecanismos ajudam não só a garantir o cumprimento das obrigações, mas também a reduzir riscos jurídicos e proteger a reputação da empresa (Firjan, 2025).

Outro ponto importante é a responsabilidade civil, pois a justiça brasileira tem reconhecido que empresas podem ser responsabilizadas por irregularidades cometidas por parceiros ou fornecedores, principalmente quando se beneficiam dessas práticas, como postulado no parágrafo 1º, do artigo 14 da Lei nº 6938/1981 (Brasil, 1981).

Isso acontece com frequência em casos de terceirização irregular ou violação de direitos trabalhistas. No campo ambiental, a responsabilidade é ainda mais rigorosa, pois a legislação prevê responsabilidade objetiva, ou seja, independe de culpa, bastando a existência de dano e relação com a atividade empresarial, assim como disposto na súmula 623 do STJ (Brasil, 2009).

Além disso, o cenário regulatório tem reforçado essa mudança. A Lei nº 14.133/2021 (Brasil, 2021) passou a exigir critérios de sustentabilidade nas contratações públicas, incentivando empresas a adotarem práticas mais responsáveis. Já no mercado de capitais, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) vem exigindo maior transparência sobre práticas ESG, especialmente por meio das Resoluções nº 59/2021 (CVM, 2021) e nº 193/2023 (CVM, 2023), alinhando o Brasil a padrões internacionais.

Esse conjunto de fatores faz com que as empresas passem a exigir dos seus parceiros comerciais o mesmo nível de responsabilidade. Como resultado, as cláusulas ESG deixam de ser um diferencial e passam a ser parte essencial dos contratos empresariais, funcionando como instrumentos de controle e prevenção de problemas (Dalbone, 2022).

Por fim, cresce também a preocupação com o chamado *greenwashing*, que ocorre quando empresas divulgam práticas sustentáveis que não correspondem à realidade. Esse tipo de conduta pode gerar consequências jurídicas importantes, inclusive responsabilidade civil e sanções administrativas, mostrando que não basta apenas afirmar compromisso com ESG, é necessário efetivamente cumprir (Jacobi, 2012).

Diante disso, o Direito Empresarial assume um papel cada vez mais relevante, ajudando a construir relações contratuais mais equilibradas e alinhadas com as demandas da sociedade

atual. Ele deixa de ser apenas um conjunto de regras econômicas e passa a ser um instrumento importante para promover responsabilidade, sustentabilidade e segurança jurídica nas relações empresariais.

3 DA CONQUISTA DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho não surgiu de forma isolada, mas como resposta a transformações econômicas e sociais profundas que alteraram o modo de produção. A consolidação desse ramo jurídico está diretamente relacionada à expansão industrial e ao surgimento de novas formas de organização do trabalho, impulsionadas pelo desenvolvimento tecnológico. Sendo esse ramo de direito necessário para a tutela do trabalhador considerando a tamanha impotência do trabalhador em relação à empresa.

Entre os principais marcos desse processo, destacam-se os avanços na mecanização, como o aperfeiçoamento da máquina a vapor por James Watt, a criação do tear mecânico por Edmund Cartwright e a introdução de equipamentos que ampliaram a capacidade produtiva, reduzindo a dependência da força humana (Martins, 2024).

A intensificação do uso de máquinas provocou impactos relevantes no mercado de trabalho. A substituição progressiva da mão de obra por equipamentos industriais gerou desemprego e insegurança entre os trabalhadores, fenômeno que não se restringiu ao ambiente fabril, mas também atingiu o setor agrícola. Nesse contexto, surgiram reações como o movimento ludista, que atribuía às máquinas a responsabilidade pela crise ocupacional. Embora simplificada, essa percepção refletia uma realidade concreta de transformação das relações produtivas (Martins, 2024).

Paralelamente, consolidou-se o trabalho assalariado, redefinindo a dinâmica entre trabalhadores e empregadores. As condições laborais eram marcadas por jornadas extensas, frequentemente superiores a 12 horas diárias, além de baixos salários e exploração intensiva de grupos vulneráveis, como mulheres e crianças. Diante desse cenário, iniciou-se um processo de mobilização coletiva, no qual os trabalhadores passaram a reivindicar melhorias nas condições de trabalho e maior equilíbrio nas relações contratuais (Martins, 2024).

Alusivo a isso temos que a partir da Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, houve profundas transformações sociais e econômicas que impulsionaram diversos países a adotarem normas voltadas à proteção dos direitos mínimos dos trabalhadores. Nesse contexto, surgiram medidas de limitação da jornada de trabalho, proteção ao trabalho infantil e

movimentos de valorização da classe operária, além da influência de documentos e manifestações políticas e religiosas que contribuíram para o fortalecimento da democracia social e da dignidade do trabalho (Lima; Lima, 2015).

Essas pressões contribuíram para a mudança na atuação estatal, que deixou de adotar uma postura de não intervenção e passou a estabelecer normas regulatórias. A expansão industrial em regiões com acesso a recursos energéticos, como o carvão na Inglaterra, evidenciou condições degradantes de trabalho. A literatura da época, como a obra "Germinal", retrata ambientes insalubres, riscos constantes e remuneração insuficiente, evidenciando a necessidade de proteção jurídica (Martins, 2024).

Os trabalhadores enfrentavam perigos variados, incluindo acidentes graves e doenças decorrentes das condições ambientais. A participação familiar no trabalho era comum, inclusive de crianças, muitas vezes vinculadas por acordos informais de longa duração. Medidas legislativas iniciais, como os decretos parlamentares do século XVIII, começaram a estabelecer limites mínimos, ainda que de forma incipiente (Martins, 2024).

A primeira fase do desenvolvimento do Direito do Trabalho teve caráter essencialmente protetivo e limitado ao estabelecer restrições ao trabalho infantil e tentar reduzir abusos mais evidentes, como jornadas excessivas. Contudo, tais medidas não alteraram de forma significativa a estrutura das relações de trabalho, uma vez que os trabalhadores ainda não possuíam força política suficiente para influenciar o Estado (Delgado, 2024).

Com o avanço das mobilizações sociais e políticas, especialmente a partir de meados do século XIX, houve intensificação das demandas por direitos. Movimentos operários, sindicais e correntes ideológicas passaram a exercer maior influência, impulsionando mudanças legislativas. A redução da jornada de trabalho em países como França e Inglaterra reflete esse período de maior pressão social e reorganização das relações trabalhistas (Lima, 2016; Delgado, 2024).

A consolidação do Direito do Trabalho como ramo jurídico estruturado ocorreu de forma gradual, acompanhando a adoção de legislações específicas em diversos países europeus. Eventos revolucionários que lutavam para uma melhor condição de trabalho do empregado reforçaram a necessidade de regulamentação das relações laborais e evidenciaram a crescente preocupação com a questão social (Castro, 2014).

Após a Primeira Guerra Mundial, o processo de institucionalização se intensificou. A criação da Organização Internacional do Trabalho e a promulgação da Constituição de Weimar representaram avanços significativos, ao incorporar direitos trabalhistas aos sistemas jurídicos

nacionais e reconhecer a importância da participação dos trabalhadores nas estruturas produtivas (Martins, 2024; Delgado, 2024).

Esse movimento se fortaleceu após a Segunda Guerra Mundial, com a adoção de constituições que passaram a valorizar os direitos sociais. Posteriormente, crises econômicas e transformações tecnológicas, especialmente a partir da década de 1970, exigiram adaptações nas formas de regulação do trabalho. A automação e a globalização alteraram a dinâmica do emprego, ao mesmo tempo em que reforçaram a necessidade de manutenção de um arcabouço jurídico capaz de equilibrar interesses econômicos e sociais (Delgado, 2024).

3.1 A Legislação trabalhista no Brasil

No contexto brasileiro, o Direito do Trabalho estrutura-se em torno da relação de emprego subordinado, caracterizada pela presença de empregado e empregador em uma relação jurídica assimétrica. Esse ramo busca disciplinar tanto as relações individuais quanto coletivas, incluindo a atuação de sindicatos e entidades representativas (Romar, 2023).

A base desse sistema está na proteção do trabalhador, considerado a parte mais vulnerável. As normas trabalhistas têm como finalidade reduzir desigualdades e promover equilíbrio nas relações contratuais, estabelecendo direitos e deveres para os envolvidos (Romar, 2023).

Os princípios jurídicos desempenham papel essencial nesse contexto, orientando a interpretação das normas e assegurando coerência ao sistema. Entre eles, destaca-se o princípio da dignidade da pessoa humana, que impede a redução do trabalhador à condição de mero instrumento econômico, impondo limites ao exercício do poder empregatício (Resende, 2023).

No Brasil, a evolução da legislação trabalhista está ligada às transformações sociais ocorridas após o fim da escravidão. As primeiras normas surgiram de forma gradual, influenciadas por movimentos sociais e pela necessidade de regulação das novas relações de trabalho (Delgado, 2024).

Entre os primeiros dispositivos legais, destaca-se o Decreto nº 1.313 de 1891(), que tratou da jornada de trabalho, especialmente para menores. Posteriormente, a regulamentação sindical foi sendo estruturada ao longo das primeiras décadas do século XX, permitindo a organização dos trabalhadores em diferentes setores (Carvalho, 2009).

Outros avanços importantes incluem a legislação sobre acidentes de trabalho, a criação de sistemas de previdência para determinadas categorias e o reconhecimento de direitos como

férias remuneradas. Essas medidas demonstram a progressiva ampliação da proteção trabalhista no país (Carvalho, 2009; Delgado, 2024).

A partir da década de 1930, com a ascensão de Getúlio Vargas, houve maior intervenção estatal nas relações de trabalho, marcando a fase de institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil. Esse período foi caracterizado por forte centralização e controle sobre as organizações sindicais (Delgado, 2024).

A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída em 1943 (Brasil, 1943), sistematizou a legislação existente, tornando-se referência normativa central. Nas décadas seguintes, novas leis ampliaram direitos e regulamentaram diferentes categorias profissionais (Garcia, 2023).

Com a Constituição de 1988, os direitos trabalhistas foram elevados à condição de direitos fundamentais, integrando o conjunto de garantias sociais. Mais recentemente, a Reforma Trabalhista de 2017 promoveu alterações relevantes, buscando adaptar a legislação às mudanças nas relações de trabalho contemporâneas (Garcia, 2023).

Conclusivo a isso, a trajetória do Direito do Trabalho no Brasil é, antes de tudo, a história de uma luta permanente pelo reconhecimento da dignidade de quem vive do próprio esforço. Como demonstra a história, esse ramo jurídico não surgiu por benevolência do poder econômico, mas como resposta às pressões de uma sociedade que não mais aceitava ver o trabalho humano tratado como simples mercadoria (Delgado, 2024).

Da abolição da escravidão à CLT, da Constituição de 1988 às transformações impostas pela Reforma Trabalhista de 2017, cada etapa dessa evolução reflete tensões reais entre capital e trabalho, entre proteção social e flexibilização. O princípio da proteção, que situa no coração do ordenamento trabalhista brasileiro, segue sendo o fio condutor que dá sentido e legitimidade a todo esse sistema lembrando que, sem ele, o contrato de trabalho se tornaria apenas um instrumento de dominação disfarçado de acordo voluntário (Delgado, 2024).

4 DO DIREITO DO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA COM A MULHER

O debate que hoje ocupa o centro das discussões gira em torno de uma nova concepção de responsabilidade empresarial, fundamentada sobretudo na ética dos negócios e no caráter voluntário da adesão a esse modelo. Para entender essa nova responsabilidade, algumas premissas precisam ser consideradas: toda empresa, independentemente de seu tamanho, tem o dever de respeitar os direitos trabalhistas com foco nos direitos das mulheres dada toda a

opressão histórica sofrida por elas em decorrência de uma estrutura social patriarcal, que sempre dificultou o acesso da mulher há empregos fora do âmbito residencial.

Diante disso, as mulheres sempre ficaram vinculadas as tarefas domésticas e de cuidado, que historicamente não foram reconhecidas juridicamente como formas de trabalho, o que contribuiu para ocultar as desigualdades de poder existentes entre homens e mulheres. Essas atividades são tradicionalmente atribuídas com base nos laços matrimoniais e familiares, fazendo com que as relações de submissão e opressão de gênero permaneçam naturalizadas no ambiente doméstico. Nesse contexto, às mulheres costuma ser destinada a esfera privada, associada ao afeto, ao cuidado e à manutenção da família, enquanto aos homens é reservado o espaço público e, em grande medida, a responsabilidade pela provisão econômica (Ramos, 2013)

O crescente destaque dado a esse tema trouxe à superfície um tensionamento antigo entre regras voluntárias e obrigatórias tensão que se manifesta na fronteira entre o direito público e o privado, e que, no fundo, traduz o conflito entre o interesse coletivo e o individual (Veiga; Domingos, 2023).

Numa leitura de cunho filosófico, agir com responsabilidade implica ser capaz de prever as consequências das próprias ações e de ajustá-las a partir dessa previsão. Nessa perspectiva, responsabilidade não se confunde com imputabilidade esta última diz respeito apenas à atribuição de um ato a seu agente causador. A noção de escolha que sustenta a responsabilidade no plano filosófico encontra correspondência jurídica na autonomia da vontade, que orienta a atividade empresarial e delimita o espaço de liberdade do empresário (Pereira, 2019).

Assim, no âmbito filosófico, a responsabilidade social se expressa quando o empresário, ao tomar decisões, incorpora os efeitos que essas escolhas podem produzir sobre a coletividade o que pressupõe uma consciência prévia dos impactos sociais do seu comportamento (Pereira, 2019).

Nesse sentido, é destacado que o Direito do Trabalho nasceu precisamente como resposta às assimetrias de poder estruturais entre empregadores e trabalhadores, funcionando como um mecanismo de reequilíbrio das relações socioeconômicas. Logo, a proteção trabalhista não é um favor concedido pelo capital, mas uma conquista histórica que reflete o reconhecimento jurídico da vulnerabilidade inerente à condição do trabalhador subordinado (Delgado, 2024).

Diante disso, o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro evoluiu no sentido de reconhecer que a igualdade formal entre homens e mulheres, embora necessária, é insuficiente para corrigir distorções enraizadas em séculos de exclusão. A igualdade material aquela que

leva em conta as condições concretas e desiguais de partida exigem do Estado e das empresas uma postura ativa, e não meramente omissiva. Nesse quadro, as cláusulas ESG inseridas em contratos empresariais ganham especial relevância, pois representam uma extensão desse compromisso com a igualdade substantiva para além dos limites da relação de emprego direta, alcançando toda a cadeia produtiva (Delgado, 2024).

Por fim, a responsabilidade social empresarial com foco na equidade de gênero não pode ser compreendida como mera concessão estratégica voltada à reputação corporativa. Trata-se, antes, de uma obrigação que emerge da função social da empresa princípio que, como aponta Delgado, permeia tanto o direito constitucional quanto o contratual brasileiro, impondo às organizações o dever de considerar os impactos coletivos de suas decisões. Ignorar as desigualdades de gênero que permeiam a cadeia de suprimentos equivale, portanto, a uma omissão juridicamente e socialmente relevante, incompatível com os valores que o ordenamento jurídico pátrio consagra (Delgado, 2024).

Conclusivo a isso, entendemos que quando esse olhar se volta especificamente para as mulheres, essa vulnerabilidade se aprofunda, pois sobre elas recai uma dupla sujeição: aquela decorrente da relação de emprego em si e aquela imposta pela estrutura patriarcal que historicamente as confinava ao espaço doméstico e invisibilizava sua contribuição econômica e social.

4.1 Da Nova responsabilidade da empresa em razão dos trabalhadores

A responsabilidade social empresarial deixou de ser uma pauta secundária para se tornar parte essencial de como as empresas se relacionam com o mundo ao seu redor. Reconhecer que uma organização não existe de forma isolada, mas que suas decisões afetam trabalhadores, famílias e comunidades inteiras é o ponto de partida para compreender por que esse debate importa tanto. É a partir dessa consciência que se torna possível discutir, com profundidade e honestidade, o verdadeiro papel das empresas na construção de uma sociedade mais justa.

Pois se o objetivo da conduta socialmente responsável é garantir um patamar mínimo de qualidade de vida aos cidadãos, é na legislação que esse piso se encontra estabelecido mais precisamente no artigo 6º da Constituição Federal, que elenca os direitos sociais: educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, e assistência aos desamparados (Brasil, 1988).

Esse rol, contudo, é meramente exemplificativo, e não exaustivo, uma vez que tais direitos se desdobram em outros. O direito à saúde, por exemplo, abrange também o direito a

um meio ambiente equilibrado disposto no art. 225, CF (Brasil, 1988), assim como o direito à educação engloba o direito à cultura. Esses princípios permeiam toda a Constituição e seus demais capítulos. Embora existam debates sobre prioridades, os direitos sociais representam o mínimo que o ordenamento jurídico reconhece como resultado de uma postura verdadeiramente responsável (Pereira, 2019).

A concepção tradicional de que a relação entre empregado e empregador se resume a um contrato de troca serviço por remuneração há muito deixou de ser suficiente, ou ao menos não deveria ser. Em busca de maior competitividade e produtividade, as empresas repensaram sua gestão e transformaram o ambiente de trabalho em um espaço onde o exercício da cidadania também tem lugar, permitindo que o trabalhador desempenhe suas funções com autonomia e alcance satisfação tanto pessoal quanto profissional. Ser trabalhador e ser cidadão são condições que se entrelaçam, orientadas pelo respeito à dignidade humana (João, 2018).

Ao longo do tempo, as garantias sociais no vínculo empregatício foram se ampliando, e a seguridade social cumpriu papel fundamental ao abarcar um número crescente de contingências e de trabalhadores antes excluídos, libertando o empregado da dependência paternalista do empregador (João, 2018).

A relação de emprego não se esgota quando o contrato é assinado, pois inúmeras circunstâncias podem alterar seu curso ao longo do tempo promoções, mudanças de horário, de localidade, entre outras situações que, embora modifiquem aspectos da relação, preservam o vínculo inicial. Por isso, quando se discutem alterações contratuais, a atenção costuma recair sobre condições objetivas como salário e jornada. No entanto, o contrato de emprego tem uma natureza singular em relação aos demais contratos, pois incorpora a responsabilidade social da empresa quanto às condições de vida do trabalhador no momento de sua celebração. As obrigações, portanto, não se limitam ao que está expressamente pactuado: existe também um dever implícito de zelar pelo bem-estar integral do empregado, considerando eventuais dificuldades decorrentes de sua vida pessoal e familiar, aspectos essenciais para sua plena integração na sociedade (João, 2018).

A trajetória histórica de um país de proporções continentais como o Brasil foi marcada por grandes desafios na construção de uma sociedade pautada pela justiça social e pela igualdade de direitos. É nesse cenário que emerge a questão da nova responsabilidade empresarial, reconhecendo o potencial das empresas como agentes no enfrentamento das desigualdades sociais. No Brasil, parcela significativa da população ainda não tem suas necessidades mais básicas atendidas seja em relação à fome, ao desemprego ou à exclusão

social, o que eleva o debate sobre o papel das empresas a um novo patamar de exigência (Carmo, 2019).

A incapacidade do Estado de dar conta, sozinho, das demandas sociais e de garantir os direitos previstos em lei abriu espaço para que organizações e empresas privadas passassem a atuar de forma filantrópica e caritativa como uma resposta às lacunas existentes. No Brasil, historicamente, essas ações estiveram voltadas principalmente às populações mais vulneráveis, refletindo valores amplamente compartilhados pela sociedade (Carmo, 2019).

Importa, portanto, examinar com mais profundidade as motivações reais que levam as empresas a se envolverem com questões sociais e as transformações concretas que essa atuação pode gerar. Desde os anos 1980, em consonância com os novos ritmos impostos pela globalização, tem se consolidado um movimento global que posiciona a nova responsabilidade empresarial como um instrumento de transformação social e de superação de contextos de exclusão (Carmo, 2019).

É possível identificar dois planos distintos de responsabilidade social. O primeiro é o plano interno, que diz respeito aos trabalhadores e às demais partes diretamente envolvidas e afetadas pelas decisões da empresa. O segundo é o plano externo, que considera os efeitos dessas decisões sobre o ambiente em que a empresa opera, seus parceiros e a sociedade de maneira ampla (Barbosa; Mesquita, 2020).

Nesse sentido, é fundamental destacar que as empresas em especial as grandes corporações precisam assumir sua responsabilidade social para com os funcionários, buscando minimizar os impactos de situações adversas e fazendo uso dos recursos disponibilizados pelos governos estaduais e federais. Essa responsabilidade deve ter como base o Princípio da Proteção, que parte do reconhecimento de que o empregado é a parte mais vulnerável da relação contratual. Não é raro ver, nos meios de comunicação, trabalhadores que, de forma abrupta, se veem privados de salários e benefícios, perdendo a perspectiva de um futuro mais estável (Barbosa; Mesquita, 2020).

Na prática, fica evidente que as garantias sociais em especial o direito ao trabalho encontra-se sob pressão crescente. Tanto empresas nacionais quanto multinacionais são sensíveis às oscilações políticas e às crises econômicas, e frequentemente buscam ambientes com menor carga tributária e trabalhista. Em momentos de crise, o encerramento de operações ou a transferência de unidades para o exterior gera um aumento expressivo do desemprego, tanto direto quanto indireto, em escala regional e nacional, desestabilizando toda a cadeia produtiva a ela associada (Barbosa; Mesquita, 2020).

Diante disso, é natural que essas empresas sejam chamadas a responder pelas consequências de suas decisões perante a comunidade e a sociedade onde estiveram presentes. Os princípios da boa-fé, da informação e da função social dos contratos, previstos no Código Civil brasileiro, são mecanismos que asseguram essa responsabilização. Nesse contexto, demissões em massa produzem impactos que vão muito além da simples quitação dos encargos trabalhistas (Borges; Figueiredo; Souza, 2021).

Dado o caráter subjetivo de muitos dos fatores envolvidos, as empresas frequentemente não têm clareza sobre quais práticas adotar para se tornarem mais sustentáveis. Soma-se a isso o fato de que tais práticas exigem aporte de capital, o que leva muitas organizações a priorizarem diferentes iniciativas. Pesquisas anteriores apontam que a divulgação das práticas ESG varia consideravelmente entre países e empresas, uma vez que cada organização decide o que e como comunicar. Por se tratar de informações não financeiras, as práticas de ESG não seguem um formato padronizado, ao contrário do que ocorre com os dados financeiros (Borges; Figueiredo; Souza, 2021).

Por mais que muitas empresas adotem as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI) para reportar seu desempenho, tem crescido o uso de canais não tradicionais como sites e redes sociais para a divulgação dessas informações, o que reforça a necessidade de métricas consistentes para fins de comparação (Borges; Figueiredo; Souza, 2021).

A Bloomberg (Bloomberg apud Borges; Figueiredo; Souza, 2021), por exemplo, avalia as organizações por meio de uma metodologia multidimensional que considera 120 indicadores quantitativos e qualitativos, utilizando dados públicos, relatórios anuais, comunicados à imprensa, pesquisas de terceiros e notícias para classificá-las nos três eixos ambiental, social e de governança (Borges; Figueiredo; Souza, 2021).

Esse reconhecimento tem alcançado grande visibilidade e se tornado uma meta para inúmeras empresas, por evidenciar o alinhamento da organização a princípios ambientais, sociais e de governança. Fundos de investimento dedicados exclusivamente a empresas com boas práticas ESG se multiplicaram nos últimos anos. Segundo estudo realizado pela Morningstar a pedido da Capital Reset, no Brasil, fundos ESG captaram R\$ 2,5 bilhões em 2020, sendo que mais da metade desse montante foi levantado por fundos criados nos doze meses anteriores (Neder, 2022).

Vale ressaltar que a sigla ESG é utilizada tanto para designar as práticas empresariais ligadas aos pilares ambiental, social e de governança quanto para descrever investimentos orientados por critérios de sustentabilidade. No presente estudo, o foco recai sobre as práticas corporativas que visam a obter bons resultados nessas três dimensões (Dalbone, 2022).

A nova responsabilidade das empresas, materializada no conceito ESG, é hoje um elemento indispensável para o desenvolvimento sustentável das organizações. As práticas ESG integram considerações éticas e ambientais às operações empresariais, alinhando objetivos econômicos às expectativas de stakeholders, investidores e consumidores. Em um cenário global cada vez mais orientado pela sustentabilidade, as empresas que incorporam essa responsabilidade tendem a se tornar mais competitivas, inovadoras e resilientes (Neder, 2022).

Empresas que adotam práticas sustentáveis fortalecem sua reputação e credibilidade no mercado. Consumidores e investidores estão progressivamente mais atentos ao impacto ambiental e social das organizações. Aquelas que demonstram comprometimento com questões como a redução de emissões de carbono e o uso eficiente dos recursos são percebidas como referências e conquistam maior confiança do público o que, por sua vez, aumenta a fidelidade dos clientes e atrai investidores com perfil voltado à sustentabilidade (Votolini, 2021).

A adoção de práticas ESG também estimula a inovação nos processos internos, gerando ganhos de eficiência e redução de custos. O uso de energias renováveis, a diminuição de desperdícios e a otimização no emprego de recursos naturais contribuem simultaneamente para a preservação ambiental e para economias operacionais relevantes. Essa orientação sustentável ainda coloca as empresas em vantagem diante de regulamentações ambientais cada vez mais rigorosas, prevenindo autuações e fortalecendo sua capacidade de adaptação (Votolini, 2021).

No plano social, empresas que assumem compromissos com o bem-estar dos funcionários, com a diversidade e com a inclusão no ambiente de trabalho constroem uma cultura organizacional mais saudável e produtiva. O respeito aos direitos humanos, o tratamento justo dos trabalhadores e o investimento em seu desenvolvimento profissional elevam o engajamento e contribuem para a retenção de talentos e colaboradores motivados tendem a ser mais produtivos e criativos, impulsionando o crescimento e a inovação contínua da organização (Neder, 2022).

Logo, o fortalecimento da governança corporativa eixo central do ESG assegura transparência e responsabilidade na gestão. Práticas sólidas de governança auxiliam na mitigação de riscos, na prevenção de irregularidades e no cumprimento das legislações vigentes. Uma estrutura de governança robusta também aprimora a relação com os investidores e garante que as decisões sejam tomadas com base em princípios éticos, favorecendo a sustentabilidade e a perenidade da empresa no mercado. A nova responsabilidade empresarial, portanto, não é apenas um diferencial é condição para o sucesso de longo prazo (Neder, 2022).

No fim das contas, a responsabilidade social empresarial é menos sobre cumprir regras e mais sobre reconhecer que as empresas fazem parte de algo maior do que elas mesmas.

Quando uma organização decide tratar seus trabalhadores com dignidade, agir com transparência e considerar os impactos de suas escolhas sobre a sociedade, ela não está apenas sendo ética está sendo inteligente. No Brasil, onde as desigualdades ainda são profundas e o Estado nem sempre consegue chegar aonde precisa, as empresas têm nas mãos uma oportunidade real de fazer diferença. Não como favor, mas como responsabilidade. Afinal, uma empresa que prospera em uma sociedade adoecida não prospera de verdade e é essa compreensão que deve orientar a nova forma de fazer negócios.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Trabalho de Conclusão de Curso buscou demonstrar que as empresas podem, por meio da inserção de cláusulas ESG (Environmental, Social and Governance) em seus contratos com fornecedores, exercer uma influência concreta e estruturada sobre toda a cadeia de produção.

Essa atuação estratégica vai além da gestão de riscos operacionais: ela se consolida como um mecanismo legítimo e eficaz de promoção da equidade de gênero e de proteção dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho, reconhecendo que as desigualdades não se encerram nas fronteiras de uma única organização, mas se reproduzem ao longo de toda a rede de fornecimento.

A análise empreendida ao longo deste trabalho também evidenciou que a responsabilidade social empresarial, longe de configurar uma opção meramente voluntária ou de caráter eminentemente reputacional, encontra-se cada vez mais integrada ao próprio ordenamento jurídico brasileiro.

Essa integração se manifesta de forma particularmente expressiva na Constituição Federal de 1988, que consagra a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que disciplina as relações laborais com vistas à proteção do trabalhador, e nos princípios gerais que orientam o Código Civil de 2002 especialmente a boa-fé objetiva, a função social dos contratos e a autonomia privada.

Esses vetores normativos, tomados em conjunto, revelam que a pauta ESG não é estranha ao direito nacional, mas encontra nele sólido amparo e fundamento visando gerar uma melhor qualidade de vida para a sociedade em geral, deixando de lado o interesse individual da empresa.

Nesse horizonte normativo, o estudo identificou que o arcabouço regulatório vigente oferece bases jurídicas concretas para a imposição contratual de obrigações ESG com recorte de gênero. Destaca-se, nesse sentido, a Lei nº 14.133/2021 a nova Lei de Licitações, que incorpora expressamente critérios ESG nos processos de contratação pública, sinalizando que o Estado brasileiro já reconhece a relevância dessas exigências como condicionantes legítimas das relações contratuais.

De igual importância é a Lei nº 14.457/2022, que instituiu o "Programa Emprega + Mulheres" e estabeleceu obrigações específicas para que as empresas adotem medidas efetivas de prevenção ao assédio moral e sexual no ambiente laboral. Essas iniciativas legislativas reforçam a viabilidade jurídica do modelo proposto nesta pesquisa. Adicionalmente, as resoluções da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) relativas ao *disclosure* de informações socioambientais apontam para uma tendência regulatória de crescente exigência em matéria de transparência e prestação de contas, o que tende a ampliar ainda mais o escopo das responsabilidades corporativas nos próximos anos.

Não obstante, é fundamental que essa abordagem seja conduzida com o devido rigor jurídico e respeito aos limites impostos pelo próprio ordenamento. A inserção de obrigações ESG por meio de cláusulas contratuais deve necessariamente observar os princípios da autonomia privada, da boa-fé objetiva e da proporcionalidade, conforme disposto no artigo 421 e seguintes do Código Civil. Isso significa que as exigências impostas pelos elos mais fortes da cadeia não podem se converter em instrumento de coerção abusiva ou de desequilíbrio contratual em detrimento dos fornecedores de menor porte.

Visto que a linha que separa o exercício legítimo da influência contratual da imposição desproporcional é tênue e exige atenção permanente. O equilíbrio entre a promoção de direitos sociais e o respeito às liberdades contratuais das partes não é, portanto, apenas uma exigência ética é condição jurídica indispensável para a legitimidade e a sustentabilidade desse modelo ao longo do tempo.

Conclui-se, diante de tudo o que foi exposto, que a integração de cláusulas ESG voltadas à equidade de gênero nas cadeias de suprimento é juridicamente possível, socialmente necessária e estrategicamente relevante para as empresas que almejam perenidade, competitividade e solidez reputacional no mercado contemporâneo. Trata-se, em síntese, de uma convergência rara entre o que é eticamente imperativo, juridicamente respaldado e economicamente vantajoso uma combinação que raramente se apresenta de forma tão clara em outros debates do direito empresarial moderno.

Como desdobramento natural desta pesquisa, recomenda-se o desenvolvimento de um modelo-padrão de cláusula contratual ESG, dotado de obrigações específicas, mensuráveis e exequíveis no que diz respeito à prevenção de assédio, à promoção da igualdade salarial e à criação de oportunidades concretas de crescimento profissional para as mulheres. Tal modelo deve ser elaborado em estrita conformidade com a Lei nº 14.457/2022 e demais marcos regulatórios vigentes, de modo a oferecer às organizações uma ferramenta prática, juridicamente segura e adaptável às diferentes realidades setoriais e regionais do tecido empresarial brasileiro.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Ricardo Ribeiro. **A força do ESG**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2024. E-book. Disponível em <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788550824697>
- BARBOSA, Alessandra de Andrade; MESQUITA, Evandro Afonso de. **Responsabilidade social do empregador durante a pandemia da COVID-19**. *Revista Interdisciplinar de Estudos em Saúde*, v. 9, nº 2, p. 60-77, jul-dez, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/juridico/article/download/2438/1241>. Acesso em: 18 abr. 2026.
- BORGES, Gabriel Oliveira de Aguiar; FIGUEIREDO, Maurício João; SOUZA, Farlem Pereira de. **Responsabilidade social das empresas: uma perspectiva sobre a proteção do direito social ao trabalho e a crise do modelo estado-nação**. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia*, 49(1), 619-642, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.14393/RFADIR-v49n1a2021-48465>. Acesso em: 18 abr. 2026.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 mar. 2026.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07 mar. 2026.
- BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 07 mar. 2026.
- CARMO, Isaque Luis Santos do. **A responsabilidade social como instrumento de gestão nas empresas brasileiras**. Monografia (Curso de Administração). Universidade Federal Fluminense, 2019. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/13064/TCC%20Isaque%20Carmo.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2026.
- COSTA, Edwaldo; FEREZIN, Nataly Bueno. **ESG (Environmental, Social and Corporate Governance) e a comunicação: o tripé da sustentabilidade aplicado às organizações globalizadas**. *Revista Alterjor*, v. 24, n. 2, p. 79-95, 2021.

DALBONE, Gabriel Vasconcelos Alvim. **O impacto de práticas ESG no valor de mercado de empresas**. 2022. Monografia (Bacharelado em Ciências Econômicas) — Departamento de Economia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: LTr, 2024.

FTSE RUSSEL. 2018 STEP Change Report: FTSE Russell Stewardship, Transition na Engagement for Change. *[S. l.]*, 30 de maio de 2018. Disponível em: <https://www.ftserussell.com/research/2018-step-change-report-ftse-russellstewardship-transition-and-engagement-program>. Acesso em: 4 mar. 2026.

GARCIA, Alexandre Sanches; ORSATO, Renato J. **Testing the institutional difference hypothesis: A study about environmental, social, governance, and financial performance**. *Business Strategy and the Environment*, v. 29, n. 8, p. 3261-3272, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

GEISSDOERFER, Martin et al. **The Circular Economy — A new sustainability paradigm?** *Journal of Cleaner Production*, v. 143, p. 757-768, 2017.

IUCN – INTERNATIONAL UNION FOR CONSERVATION OF NATURE. **World Conservation Strategy: living resource conservation for sustainable development**. Gland: IUCN/UNEP/WWF, 1980. Disponível em: <https://portals.iucn.org/library/efiles/documents/WCS-004.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2026.

JACOBI, Pedro Roberto. **A sustentabilidade socioambiental diversidade e cooperação**. 1. Ed. São Paulo: Annablume Editora, 2012.

JOÃO, Paulo Sergio. **A responsabilidade do empregador além da relação de emprego**. *Conjur*, 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-fev-02/responsabilidade-empregador-alem-relacao-emprego/>. Acesso em: 18 abr. 2026.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito do trabalho: doutrina, legislação e jurisprudência**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Direito do trabalho: fundamentos e princípios**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2016.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

NEDER, Juliana Finageiv. **Dos pilares de ESG — Environmental, Social and Governance — no contexto das empresas brasileiras**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Engenharia de Produção) — Faculdade de Tecnologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2009.

PEREIRA, Alexandre L. Dias. **Responsabilidade social das empresas (ser)**. *Revista Semestral de Direito Empresarial*, 13(25), 1-26, 2019. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/rsde/article/view/76047>. Acesso em: 18 abr. 2026.

RAMOS, Gilmária Salviano. **Leitura feminista da história das mulheres no Brasil**. *Revista Estudos Feministas*, v.21, n.3, dez. 2013. Disponível em:

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2013000300026/26495>
Acesso em: 10 mai. 2026.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

VEIGA, F. S.; DOMINGOS, I. M. **Responsabilidade social das empresas e direitos humanos**. *Veredas do Direito*, Belo Horizonte, v. 20, e202545, 2023. Disponível em: <https://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/2545>. Acesso em: 18 abr. 2026.

VOLTOLINI, Ricardo. **Vamos falar de ESG**. 1. Ed. Belo Horizonte: Voo, 2021.