

A SIMBIOSE ENTRE OS VALORES ESG E O DIREITO DO TRABALHO: NOÇÕES INTRODUTÓRIAS.

*Pedro Milioni¹

1. Introdução:

O icônico advogado carioca Francisco Müssnich, especialista em fusões e aquisições, costuma a dizer que todo advogado deve saber interpretação (teatral), matemática e pôquer. Por simetria, entendo que todo o advogado trabalhista, além de outras habilidades e conhecimentos não menos relevantes, deveria saber também os fundamentos básicos do ESG, ante a sua enorme e indissociável relevância para a área trabalhista, pois há, sem dúvida, verdadeira simbiose entre os valores ESG e o Direito do Trabalho.

Contemporaneamente o ESG se tornou figurinha fácil no Brasil e no mundo, ganhando cada vez espaço na mídia, nos ambientes acadêmicos, nas empresas, mercado financeiro, escritórios de advocacia, tornando-se a bola da vez, uma novidade a ser explorada.

Apesar de todo o frisson, a origem do ESG ainda é majoritariamente desconhecida do grande público, inclusive de muitos advogados trabalhistas, trazendo a falsa impressão de que *“a roda acabou de ser inventada”*, quando, na verdade, as coisas não são bem assim.

Em 13 de setembro de 1970, o economista norte-americano Milton Friedman escreveu no *The New York Times* o seguinte:

*“there is one and only one social responsibility of business – to use its resources and engage in activities designed to increase its profits so long as it stays within the rules of the game, which is to say, engages in open and free competition without deception or fraud”.*²

É isso mesmo que você acabou de ler: *só há uma e somente uma responsabilidade social nos negócios, qual seja, aumentar os lucros.*

Esse jeito de enxergar o papel de uma de uma empresa (leia-se, atividade econômica/negócio) recebeu o nome de *“Shareholders Primacy”* (primazia do acionista).

¹ Advogado, Mestre em Direito pela UCAM RJ, Pós-graduado em Direito Corporativo pelo IBMEC/RJ, Pós-graduando em ESG e Sustentabilidade Corporativa pela FGV/RJ.

² Disponível em <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html> acessado em 03.08.2023.

Em contraposição as ideias de Friedman que, para o cenário da época, dentro daquele contexto histórico, não eram chocantes, diga-se de passagem, ganhava força a noção de “*indústria responsável*” e, mais a frente, nos anos 90, passou-se a falar em *Corporate Social Responsibility* – CSR (responsabilidade social empresarial) que, como os nomes sugerem, conclamavam as empresas a fazer mais, muito mais do que apenas maximizar os lucros de seus acionistas.

Então, a partir desse momento, além da geração de riqueza para os acionistas - *que é justíssimo num ambiente capitalista sadio* - as empresas também passaram a ter que assumir compromissos com o planeta e as pessoas, não apenas por vontade própria, mas também por uma “imposição” do Estado, da sociedade, de organismos internacionais, consumidores, trabalhadores etc. Enfim, de todos os interessados. É a denominada teoria dos *Stakeholders* (interessados).

Dentro dessa visão inovadora, em 2004, o então secretário-geral da ONU, Kofi Annan, em uma iniciativa chamada *Who Cares Wins: Connecting Financial Markets to a Changing World (Quem se importa ganha: conectando o mercado financeiro para mudar o mundo)*, provocou os CEOs dos 50 maiores bancos mundiais a integrarem ao mercado financeiro os fundamentos e valores de ESG, sendo essa a primeira vez que o termo ESG foi utilizado.

Nascia, assim, o tão falado termo ESG.

2. O termo ESG:

O acrônimo de língua inglesa ESG é formado pelas iniciais das seguintes palavras: *environmental, social and governance* (meio-ambiente, social e governança). Essas três palavras sozinhas, isoladas, não explicam o fenômeno ESG. Porém, quando reunidas e contextualizadas, apontam diretrizes claras, repletas de nuances sobre o que contemporaneamente se entende por responsabilidade social das organizações, sobre o denominado *capitalismo de Stakeholders* que, nas palavras de Larry Fink, CEO do trilionário fundo BlackRock:

“... tem tudo a ver com a entrega de retornos duradouros e de longo prazo para os acionistas. E a transparência em torno do planejamento de sua empresa para um mundo de emissão zero é um elemento importante. Mas é apenas uma das muitas divulgações que nós e outros investidores pedimos que as empresas façam. Como administradores do capital de nossos clientes, pedimos que as empresas demonstrem como elas assumirão sua responsabilidade com os acionistas, inclusive por meio de práticas e políticas ambientais, sociais e de governança sólidas.”³ (grifamos).

³ Disponível em <https://www.blackrock.com/br/2022-larry-fink-ceo-letter> acessado em 16.08.2023.

O acrônimo ESG, propõe, *em resumo*, o alinhamento justo e equilibrado entre empresa/lucro, e a responsabilidade com o meio ambiente, sociedade e todos os *stakeholders* impactados direta ou indiretamente pela atividade empresarial, através de uma governança corporativa honesta, íntegra e comprometida com esses fundamentos.

Assim, mais do que tentar conceituar ESG, o importante é saber o que existe por debaixo de cada letra, e a sua conexão direta com o poder transformador das empresas, a responsabilidade social, o tal do *capitalismo regenerativo* que atualmente se espera das organizações.

3. Por dentro de cada letra:

Conforme já mencionado em linhas anteriores, os fundamentos do ESG propõem o equilíbrio entre atividade econômica (empresa), o meio ambiente, a sociedade e os *stakeholders (interessados)* impactados direta ou indiretamente pelo exercício da atividade empresarial.

Ou seja, é uma espécie de *fair play* da vida real.

Um jogo de ganha-ganha.

Exemplos reais de práticas ESG podem ser úteis:

- ✓ A Natura pretende reduzir em 42% a emissões de gases de efeito estufa e eliminar a diferença salarial não justificável de gênero e raça a contar de 2023⁴;
- ✓ A Reserva audita seus fornecedores visando coibir o trabalho infantil e escravo, bem como exigir o cumprimento das leis trabalhistas⁵;
- ✓ A Apple destinou US\$50 milhões “para fortalecer e ampliar programas que dão voz ao trabalhador, treinamentos sobre direitos, e oportunidades educacionais e de desenvolvimento de habilidades por meio do Fundo de Desenvolvimento de Funcionários de Fornecedores.”⁶

(E)

Quando se fala em *environmental (E)* ou meio-ambiente, de um modo geral atenta-se para os riscos que as atividades humanas (inclusive, empresariais)

⁴ Disponível em <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/9e61d5ff-4641-4ec3-97a5-3595f938bb75/d9934044-dc5f-e495-4de1-04151bc6a071?origin=2> acessado em 26.01.2024.

⁵ Disponível em <https://www.usereserva.com/sustentabilidade> acessado em 23.01.2024.

⁶ Disponível em https://www.apple.com/br/supplierresponsibility/pdf/Apple_SR_2023_Progress_Report.pdf acessado em 28.08.2023.

podem causar para o meio ambiente, os quais nem sempre podem ser previstos ou mesmo evitados, até porque existem atividades empresariais que, por si só, geram riscos ao meio-ambiente.

Assim, mudanças climáticas, tratamento de resíduos sólidos, economia circular, controle da emissão de gases de efeito estufa (GEE), finanças verdes, mercado de carbono, são temas que demandam atenção e estão diretamente ligados nessa pauta.

(S)

O (S) *de social* é outro foco não menos importante dentro dos pilares ESG.

Não há dúvidas da importância do *social* para o *fair play* da vida real que, em regra, é feita de seres humanos, pessoas de carne e osso.

Com efeito, toda organização deve se preocupar com sua cadeia de suprimentos (assim como a Reserva, no exemplo acima), não sendo aceitável que uma empresa compre produtos de outra empresa que explore mão-de-obra infantil ou trabalho escravo; o consumidor não pode ser enganado com produtos nocivos à saúde ou com informações deficientes e dúbias nos rótulos; uma fábrica deve zelar pela comunidade que está no seu entorno, elaborando, por exemplo, projetos sociais diversos etc.

(G)

A letra (G) refere-se a *governance* ou, em português, governança (corporativa) que é “o sistema pelo qual as sociedades são dirigidas e monitoradas, envolvendo os relacionamentos entre acionistas, conselho de administração (CAD), diretoria, auditoria independente, auditoria interna e conselho fiscal”⁷.

Ora, para que possa haver o equilíbrio entre atividade econômica (empresa), o meio ambiente, a sociedade e os *stakeholders* é evidente que as organizações devem estar engajadas nos pilares ESG, seja internamente (relações com empregados, por exemplo) ou externamente (relação com consumidores, por exemplo), até porque as mudanças dependem diretamente da empresa (o tal do poder transformador).

Neste rumo, é através de uma gestão sadia, íntegra e responsável que as empresas observarão a ética nos negócios; boas práticas sobre temas como política anticorrupção, lavagem de dinheiro, diversidade, transparência, cumprimento da legislação trabalhista etc.

4. Algumas perguntas essenciais:

⁷ CASAGRANDE, Rodrigo Moreira. Environmental, Social and Corporate Governance. Rio de Janeiro: FGV, 2022, p. 66.

É relativamente fácil dizer que deve haver uma relação equilibrada entre os negócios, meio ambiente e os *stakeholders*, principalmente se essa afirmação vier acompanhada da inércia, do mero discurso ou de quem simplesmente não arrisca a pele no mundo real.

Certamente, se eu fosse empresário perguntaria: *por que devo implementar os fundamentos ESG no meu negócio e o que eu ganho com isso?*

O primeiro passo de qualquer ação lúcida é a consciência.

O empresário, agente transformador que é, além da riqueza que merece conquistar, tem a capacidade de implementar mudanças que impactam positivamente o mundo em que vivemos, e isso não é utopia, é realidade, pois as *“empresas exercem o papel primordial de geração de riquezas e contribuem com a redução da pobreza em um país. Elas têm uma relevante função social e auxiliam no desenvolvimento econômico, além de aumentar oportunidades de empregos e constituírem fontes de receitas para o Estado.”*⁸

Mas além do estado de consciência na tomada de decisões, que é subjetivo, pressões externas (inclusive do Estado, através de leis) também podem determinar a adoção dos fundamentos ESG pelas empresas, pois cada vez mais *“os/as investidores/as institucionais vão querer ter a compreensão dos requisitos e elementos ESG presentes nas melhores práticas e padrões de arquitetura de processos de negócios, design e gestão da qualidade das empresas que receberão os seus recursos”*⁹.

Além dos investidores, parceiros comerciais também contribuem para a implementação dos valores ESG nas empresas que *“estão cada vez mais reconhecendo a importância desses fatores na criação de uma cadeia de suprimentos sustentável e responsável, e estão trabalhando para integrá-los nas suas operações e estratégias de negócios”*¹⁰. Ou seja, nenhuma empresa minimamente séria fará negócios com parceiros de reputação duvidosa, desalinhados às melhores práticas de mercado.

Outro motivo para implementar os fundamentos ESG nos negócios decorre do fato de que *“consumidores estão cada vez mais atentos aos propósitos das empresas, e pedem posicionamentos e compromissos em temas ambientais e de diversidade”*¹¹. Segundo uma pesquisa da empresa InPress Porter Novelli *“84% das pessoas acreditam que as empresas devem comunicar seus propósitos e o que fazem para alcançá-los. Dentre os entrevistados, 78% afirmam que a empresa deve ter uma visão*

⁸ Lourenço, Luana. O poder transformador das empresas dirigidas por valores, disponível em <https://www.governancanorio.com.br/poder-transformador-das-empresas-dirigidas-por-valores/> acessado em 23.01.2024.

⁹ CASAGRANDE, Rodrigo Moreira. Environmental, Social and Corporate Governance. Rio de Janeiro: FGV, 2022, p. 18.

¹⁰ ABREU, Chrystiane Gerth Silveira. Sustentabilidade e gestão de riscos na cadeia de suprimentos. Rio de Janeiro: FGV, 2023, p. 32.

¹¹ Disponível em <https://www.estadao.com.br/economia/governanca/pesquisa-empresas-proposito/> acessado em 24 de janeiro de 2024.

clara sobre sustentabilidade, e 32% afirmam que podem começar a comprar ou aumentar os gastos em marcas que operam para ter mais diversidade”¹².

Além das pressões, não se pode esquecer que o ESG propõe um jogo onde ninguém perde, pois o lema da proposta inicial era *“who cares wins”*, lembra?

Implementar os fundamentos ESG nos negócios não pode ser confundido apenas com fazer o bem. Sim, ESG é *também* fazer o bem, mas não é apenas isso, nem apenas é sobre isso.

Há diversos motivos, *além de fazer o bem*, para as proposições ESG serem imediatamente adotadas pelas empresas:

- ✓ Melhoria da reputação empresarial;
- ✓ Majoração dos lucros;
- ✓ Ambiente de trabalho estável e sadio;
- ✓ Redução de custos;
- ✓ Atração de novos investidores e parceiros;
- ✓ Melhoria da gestão interna.

Por outro lado, muitas vezes no afã de *“estar na moda”*, de adotar boas práticas e auferir vantagens escusas, algumas empresas cometem deslizes inaceitáveis e oportunistas em matéria de ESG, tais como *greenwashing* e o *socialwashing*.

Exemplifica-se: *“uma empresa, organizações do terceiro setor ou o governo mostram para o mercado, por meio de ações de publicidade e marketing, a adoção de medidas de responsabilidade ambiental, porém, na prática e no dia a dia, não se preocupam de fato com a preservação do meio ambiente”*.¹³

No fundo, é a boa e velha farsa. Simulação. A empresa finge se preocupar com o tema apenas para ficar bem com seu público e, além disso, algumas vezes não apenas mente, como descumpre escancaradamente valores ESG, em que pese propagar o contrário.

5. A simbiose entre ESG e Direito do Trabalho:

Afirmar no primeiro parágrafo do presente artigo que todo advogado *trabalhista* deveria saber os fundamentos básicos do ESG, ante a sua enorme e indissociável relevância para a área trabalhista, pois há, sem dúvida, verdadeira simbiose entre ESG e Direito do Trabalho. Isso é um fato.

¹² Disponível em <https://www.estadao.com.br/economia/governanca/pesquisa-empresas-proposito/> acessado em 24 de janeiro de 2024.

¹³ Disponível em <https://uplexis.com.br/blog/artigos/greenwashing-socialwashing-o-que-significam-estes-termos/> acessado 24.01.2024.

O ESG é um fenômeno multifacetado que se espalha por diversas áreas do conhecimento humano, tais como administração, biologia, direito, economia, contabilidade, engenharia, medicina etc. É como se cada área olhasse o tema por um ângulo diferente. A ideia final, de uma forma ou de outra, é sempre a mesma: buscar o equilíbrio entre empresa, meio ambiente e interessados.

Muito antes do ESG, de forma pioneira, o Direito do Trabalho entendeu que uma relação assimétrica entre empregado e empregador necessitaria de equilíbrio e, através de normas jurídicas cogentes, reposicionou os polos dessa relação, regulou e garantiu direitos e obrigações que, ao fim, visavam proteger o trabalhador, a parte fraca.

Justamente por isso que o Direito do Trabalho encontra nos fundamentos ESG terreno fértil para semear e colher seus valores, conjuntamente, indo além de normas jurídicas obrigatórias para despertar nas empresas um novo olhar sobre a relação com todos os *stakeholders*, inclusive os trabalhadores.

Na prática, os valores ESG amplificam o espectro de atuação do Direito do Trabalho, trazendo uma noção de que é possível fazer mais, mesmo sem precisar fazer mais.

Como se percebe, há uma clara associação, uma interação direta entre ESG e Direito do Trabalho que é mutuamente benéfica (a tal da simbiose).

(E)

Se pensarmos bem veremos que a proteção do *meio-ambiente* também engloba a tutela do *meio ambiente do trabalho*, e não apenas dos rios, mares, oceanos, florestas etc., pois nos termos do art. 225 da CRFB/88 *todos* têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, inclusive os trabalhadores.

Vale dizer, “*o meio ambiente de trabalho pode ser considerado como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio baseia-se na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)*”.¹⁴

Portanto, zelar pelo *meio ambiente do trabalho* garantindo aos trabalhadores, local de trabalho digno, salubre, fornecendo-lhes equipamentos de proteção individual, treinamentos eficientes, políticas de “acidente zero” é, sem dúvida, estar alinhado com os melhores valores ESG.

¹⁴ Guilherme Oliveira Catanho da Silva. O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana. Disponível em https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf acessado em 24.01.2024.

(S)

No (S) *de social* podemos destacar, inicialmente, o compromisso das empresas com uma cadeia de suprimentos idônea, onde empresas terceirizadas devem ser certificadas e demonstrar que utilizam mão-de-obra dentro da legalidade. Ou seja, o tomador dos serviços compromete-se com os seus empregados, mas também com os empregados das empresas prestadores de serviços.

O tema é tão relevante que, em janeiro de 2023, entrou em vigor na Europa a lei alemã sobre a obrigação empresarial nas cadeias de fornecimento, cujo objetivo principal *“é melhorar a proteção dos direitos humanos nas cadeias globais de fornecimentos e observar padrões fundamentais, como a proibição do trabalho infantil ou forçado.”*¹⁵ Essa lei impõe ao setor privado que observe em toda a cadeia de suprimentos *“o cumprimento dos direitos humanos. Seu dever de cuidado se estende, em princípio, a toda a cadeia de fornecimento, desde a matéria-prima até o produto final de venda.”*¹⁶

Para além de normas jurídicas estatais, atitudes como inclusão de pessoas com deficiência; contratação de aprendizes; igualdade salarial entre homens e mulheres; alocação de mulheres, negros, LGBTQIA+, refugiados e outros grupos minoritários em cargos de liderança e gestão; contratação de *grupos* minoritários em percentuais idênticos a grupos majoritários; disponibilização de canais de denúncia (e apuração) contra assédio moral e sexual; formação de comitês de diversidade; orientação psicológica para os empregados, através de uma rede interna de apoio, visando garantir um ambiente de trabalho saudável para todos, são algumas iniciativas/valores ESG intrinsecamente ligadas ao Direito do Trabalho.

Perceba, não é apenas sobre cumprir a legislação. É também sobre isso.

Para que as ações ESG sejam implementadas, necessário se faz que a empresa, de fato, possua o interesse em verdadeiramente alterar o estado das coisas; líderes precisam estar envolvidos; deve haver um nível adequado de comunicação interna e externa sobre as novas práticas e diretrizes, bem como mudar, se necessário, a meta/cultura do negócio, para que o ESG não seja mera benesse ou *“responsabilidade social”* dissociada de compromissos verdadeiros.

Cumprir a lei é uma obrigação.

Transformar obrigações legais em oportunidades é uma opção.

¹⁵ Disponível em <https://www.deutschland.de/pt-br/topic/economia/alemanha-lei-da-cadeia-de-fornecimento> acessado em 27.01.2024.

¹⁶ Disponível em <https://www.deutschland.de/pt-br/topic/economia/alemanha-direitos-humanos-lei-da-cadeia-de-fornecimento-entra-em-vigor> acessado em 25.01.2024.

(G)

É curioso que a letra mais importante do ESG seja a última.

Sim, pois sem a governança corporativa a empresa simplesmente “não anda”. Não existe ESG. Portanto, para que possa haver o verdadeiro equilíbrio entre atividade econômica, meio ambiente (inclusive do trabalho), a sociedade e todos os demais *stakeholders* as organizações precisam querer estar engajadas nos pilares ESG, simplesmente porque as mudanças dependem diretamente da empresa, que é animada, movimentada por seus sócios e administradores.

Dito isso, também a governança corporativa se espraia para o Direito do Trabalho, através uma de suas ferramentas mais importantes: *o compliance*.

Lembre-se que a letra (G) se refere a *governance* que é “o sistema pelo qual as sociedades são dirigidas e monitoradas, envolvendo os relacionamentos entre acionistas, conselho de administração (CAD), diretoria, auditoria independente, auditoria interna e conselho fiscal”¹⁷.

O *compliance*, por outro lado, termo cunhado da língua inglesa, quer dizer conformidade, estar de acordo, cumprir normas, inclusive internas, estruturar e adequar normas e procedimentos, bem como zelar pela cultura da ética e integridade no seio da empresa, e na sua relação com os *stakeholders*.

Neste rumo, o *compliance trabalhista* é uma ferramenta importantíssima em matéria de Direito do Trabalho, pois através dela é possível prever, mitigar e até mesmo eliminar os riscos inerentes à legislação do trabalho, o que está em absoluta sintonia com os valores ESG.

Através do *compliance*, programas contra práticas abusivas podem ser implementados; prestadoras de serviços são certificadas e avaliadas; processos seletivos são mais bem estruturados; acidentes de trabalho são evitados etc.

Vale lembrar mais uma vez: cumprir a lei é uma obrigação; transformar obrigações legais em oportunidades é uma opção.

6. Conclusão:

De Friedman ao ESG muita coisa mudou.

O mundo mudou, e as empresas, molas propulsoras da prosperidade que são, mudaram e mudarão, seja por si, por vontade própria, ou por pressões externas, inclusive leis.

¹⁷ CASAGRANDE, Rodrigo Moreira. Environmental, Social and Corporate Governance. Rio de Janeiro: FGV, 2022, p. 66.

Num ambiente altamente competitivo ou você se adequa ou morre.

O ESG propõe o alinhamento justo e equilibrado entre empresa/lucro, e a responsabilidade com o meio ambiente, sociedade e todos os *stakeholders* impactados direta ou indiretamente pela atividade empresarial, através de uma governança corporativa honesta, íntegra e comprometida com esses fundamentos.

Com efeito, implementar fundamentos ESG nos negócios não pode ser confundido apenas com fazer o bem. ESG é também fazer o bem, mas não é apenas isso. Há diversos motivos, além de fazer o bem, para as proposições ESG serem imediatamente adotadas pelas empresas: 1. Melhoria da reputação empresarial; 2. Majoração dos lucros; 3. Ambiente de trabalho estável e sadio; 4. Redução de custos; 5. Atração de novos investidores e parceiros; 6. Melhoria da gestão interna etc.

A pergunta é: por que não implementar os valores ESG, inclusive na seara trabalhista?

Como visto, o Direito do Trabalho encontra nos fundamentos ESG terreno fértil para seus valores, indo além de normas jurídicas cogentes, impositivas, para despertar nas empresas um novo olhar sobre a relação com todos os *stakeholders*, inclusive os trabalhadores, havendo verdadeira simbiose entre ESG e o Direito do Trabalho.

Os valores ESG amplificam o espectro de atuação do Direito do Trabalho, trazendo uma noção de que é possível que as empresas façam mais, sendo bastante evidente a simbiose entre ESG e Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS:

ABREU, Chrystiane Gerth Silveira. Sustentabilidade e gestão de riscos na cadeia de suprimentos. Rio de Janeiro: FGV, 2023.

CASAGRANDE, Rodrigo Moreira. Environmental, Social and Corporate Governance. Rio de Janeiro: FGV, 2022.

Da Silva, Guilherme Oliveira Catanho. O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana.

Lourenço, Luana. O poder transformador das empresas dirigidas por valores, disponível em <https://www.governanacanorio.com.br/poder-transformador-das-empresas-dirigidas-por-valores/>

<https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/9e61d5ff-4641-4ec3-97a5-3595f938bb75/d9934044-dc5f-e495-4de1-04151bc6a071?origin=2>

https://www.apple.com/br/supplierresponsibility/pdf/Apple_SR_2023_Progress_Report.pdf

<https://www.blackrock.com/br/2022-larry-fink-ceo-letter>

<https://www.deutschland.de/pt-br/topic/economia/alemanha-lei-da-cadeia-de-fornecimento>

<https://www.deutschland.de/pt-br/topic/economia/alemanha-direitos-humanos-lei-da-cadeia-de-fornecimento-entra-em-vigor>

<https://www.estadao.com.br/economia/governanca/pesquisa-empresas-proposito>.

<https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>

<https://www.usereserva.com/sustentabilidade>

<https://uplexis.com.br/blog/artigos/greenwashing-socialwashing-o-que-significam-estes-terminos>