
**EL NUEVO DERECHO DEL MERCADO LABORAL. ALIANZAS
CREATIVAS ENTRE ESTADO, SINDICATO Y EMPRESA PARA
COMBATIR LA EXCLUSIÓN SOCIAL**

**THE NEW LABOR MARKET LAW. CREATIVE ALLIANCES
BETWEEN THE STATE, THE UNION AND THE COMPANY TO
COMBAT SOCIAL EXCLUSION**

Luiz Carlos Amorim ROBORTELLA

Presidente de la Academia Brasileña de Derecho del Trabajo. Doctor en Derecho, Universidad de São Paulo, Brasil. Profesor de la Facultad de Derecho Mackenzie - São Paulo (1974-1995). Profesor Titular de la Facultad de Derecho FAAP - São Paulo (2000-2008). Miembro número 29 de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

luiz.carlos@robortella.com.br

Fecha de envío: 29/06/2022

Fecha de aceptación: 02/08/2022

EL NUEVO DERECHO DEL MERCADO LABORAL. ALIANZAS CREATIVAS ENTRE ESTADO, SINDICATO Y EMPRESA PARA COMBATIR LA EXCLUSIÓN SOCIAL

Luiz Carlos Amorim ROBORTELLA

Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Resumen: El autor analiza el nuevo derecho del mercado laboral, las alianzas creativas entre Estado, sindicato y empresa para combatir la exclusión social, y enfatiza en la responsabilidad social de la empresa, asumiendo un rol importante en la protección de los derechos humanos en el trabajo.

Palabras clave: Mercado laboral - Sindicato - Empresa - Exclusión social

Sumario: 1. Introducción. 2. Plataformas y teletrabajo. 3. Figuras ambiguas. 4. Responsabilidad social de la empresa. 5. Alerta ética. Alerta financiera. 6. Auditoría y prevención. 7. Cumplimiento y cadena productiva. 8. Conclusiones.

Abstract: The author analyzes the new law of the labor market, the creative alliances between the State, the union and the company to combat social exclusion, and emphasizes the social responsibility of the company, assuming an important role in the protection of human rights at work.

Key words: Labor market - Union - Company - Social exclusion

Summary: 1. Introduction. 2. Platforms and teleworking. 3. Ambiguous figures. 4. Corporate social responsibility. 5. Ethical alert. Financial alert. 6. Audit and prevention. 7. Compliance and production chain. 8. Conclusions.

1. Introducción

Como dijo el Conde de Richmond (Ricardo III, Shakespeare) a los soldados: “El tiempo es corto y no es el momento para grandes discursos... ¡desplieguen sus estandartes y levanten sus valientes espadas! ¡Suenen los tambores y las trompetas con ánimo y coraje!”.

Vivimos tiempos oscuros de guerra en Europa, con el bombardeo de ciudades, soldados y civiles muertos y heridos.

En las guerras mundiales del siglo XX murieron trabajadores de todas las clases sociales, como mueren hoy rusos y ucranianos.

La matanza en las trincheras de la Primera Guerra reveló al mundo el urgente derecho de los trabajadores a participar en las organizaciones internacionales y así nació la OIT.

Esperemos que esta nueva guerra europea, en pleno siglo XXI, al provocar un reflujo en el movimiento de globalización, con un enorme impacto político, económico, social y humanitario, nos lleve por nuevos caminos en la protección de los trabajadores, que deben marcar el futuro del derecho del trabajo.

2. Plataformas y teletrabajo

Estamos conectados a la economía digital como inversores, trabajadores y consumidores.

En realidad, todos somos consumidores “lato sensu” de las plataformas digitales, a través de las cuales invertimos, producimos, trabajamos y consumimos.

La pandemia del coronavirus potenció el teletrabajo y creó nuevas formas de vida familiar y profesional.

Las nuevas tecnologías generan trabajo nacional e internacional, es decir, exportan mano de obra, con un gran impacto en los flujos migratorios (Thibault Aranda, 2001).

La contratación y la prestación de servicios pueden ocurrir en dos, tres o más países. Seguramente surgirán conflictos legales para la definición de la normativa aplicable al trabajador.

En el ámbito social, el desnivel de ingresos entre las economías puede conducir a una reducción global de los salarios (Goldin, 2019).

La automatización y la digitalización están destruyendo empleos en muchos sectores, especialmente en servicios.

En Estados Unidos se corre el riesgo de perder casi la mitad de los empleos. En la OCDE, cerca del 60% de los empleos son susceptibles de automatización. Las funciones de operarios, cajeros y conductores pueden extinguirse en los próximos años (Ramírez, 2019).

3. Figuras ambiguas

La nueva tecnología trastorna la idea de establecimiento, horario y subordinación. Los empleados son más autónomos y los autónomos son más subordinados.

Por otra parte, existe una intensa telesubordinación y control de descansos y horarios, lo que exige un derecho a la desconexión.

La paradoja autónomo-subordinado y subordinado-autónomo crea un dilema dogmático para el derecho del trabajo.

Hay figuras ambiguas: autónomo exclusivo, autónomo dependiente, microempresario, teletrabajador, trabajador eventual, precario, temporal, intermitente, etc.

Desde hace varias décadas se conocen los trabajadores parasubordinados y autónomos con fragilidad contractual (Oliveira, 2007).

La economía digital ofrece una mayor autonomía en el trabajo, es decir:

- a) libertad de jornada y horario;
- b) menor desplazamiento físico;
- c) adaptación al ritmo individual;
- e) mayor convivencia familiar;
- f) reducción del coste de la empresa;

g) aumento (no en todos los casos) de la productividad;
h) inclusión de personas con discapacidad física, mujeres embarazadas y personas mayores.

Pero hay desventajas:

- a) aislamiento social y profesional;
- b) hiperindividualismo y vínculo frágil con la empresa;
- c) dificultad en la acción sindical (a pesar de la tendencia a asambleas en línea);
- d) promiscuidad entre el trabajo y la familia;
- e) menor protección de los secretos comerciales;
- f) jornadas extenuantes y mayor riesgo de síndrome de desgaste profesional (burnout);
- g) incremento de costes para el trabajador.

Esto demuestra que el desarrollo científico y tecnológico no es suficiente. El derecho no se basa en la ética de los resultados, sino principalmente en la ética de los valores.

Es cierto que los consumidores ganan al simplificar sus vidas y reducir los costes. Ganan los que tienen capital intelectual y financiero. Pero los trabajadores están perdiendo (Ramírez, 2019).

Por eso mismo, necesitamos reducir la informalidad y la pobreza que caracterizan a esta nueva clase social: el “precariado”.

La situación empeoró con la pandemia, que requirió una fuerte intervención del Estado para garantizar empleo, trabajo e ingresos a millones de personas.

Ya se acepta crear una Renta Básica Universal, un verdadero tabú ideológico/económico.

A nuestro juicio, tales fenómenos ocurren, entre otras razones, porque la legislación laboral sufre una crisis de identidad o “crisis de inclusión” (Goldin, 2019)

La composición de intereses divergentes legítimos es difícil.

El Estado quiere recaudar fondos para financiar la política social. Los inversores exigen rentabilidad sobre el capital. El consumidor busca precios más bajos. El trabajador lucha por un salario más alto.

Esta combinación (o falta de combinación) de factores está dando lugar a lo que en el futuro podría denominarse “derecho del mercado de trabajo”, que expande las fronteras objetivas y subjetivas del actual derecho.

En efecto, las nuevas realidades requieren mecanismos jurídicos laborales que protejan a los excluidos y, en el trabajo formal, atiendan a los ciclos variables de la vida productiva del trabajo.

Como se sabe, las más diversas situaciones pueden marcar la vida profesional: empleo, desempleo, trabajo autónomo, informal, precario, intermitente, microemprendimiento, recalificación, etc., que generan vulnerabilidad económica y social.

Las reformas laborales europeas y latinoamericanas han generado una revisión de principios, técnicas y valores del derecho del trabajo, pero centradas básicamente en la figura del empleado.

Es cierto que en España hubo una contrarreforma, pero, parafraseando a PASCAL, lo que es verdad hasta los Pirineos, es un error más allá de ellos.

Las reformas avanzan hacia la ampliación de los poderes de gestión empresarial, flexibilizando las reglas de modificación contractual y despido individual o colectivo. Por otro lado, prometen dinamizar el mercado laboral, generar más puestos de trabajo, promover la educación y calificación de la mano de obra y garantizar ingresos.

Este modelo, en sus diversas facetas, se inspira en la controvertida flexiguridad, concepto creado en los países nórdicos, con mayor énfasis en Dinamarca.

La política social contemporánea debería redistribuir la protección otorgada al empleo clásico a fin de extender los derechos también a los trabajadores vulnerables, con la debida graduación.

La economía moderna ya no tiene espacio para la protección solo del empleado clásico y la acumulación permanente de derechos irreversibles (estabilidad, función, salario, etc.).

La informalidad es producto de la protección legal de los empleados frente a otros trabajadores, que son invisibles, exiliados en su propio país.

La cuestión social de nuestro tiempo es inclusión versus exclusión.

El sistema actual excluye a la mayoría, como se puede ver en los alarmantes índices de Brasil, en números aproximados:

Población ocupada - 100.000.000

Empleados públicos - 6.000.000

Empleados - 38.000.000

Desempleados - 11.000.000

Informales - 37.000.000

Desalentados - 6.000.000

¿A quién benefician las leyes y los sindicatos?

El derecho del trabajo recuperará funcionalidad, racionalidad y eficiencia cuanto más se vuelva hacia la protección de los trabajadores excluidos.

Desde 1986, los agentes comerciales en la Unión Europea se benefician de unas reglas protectoras en materia de remuneración y rescisión de contrato. En Brasil existe una ley especial para los representantes comerciales autónomos, junto con las reglas del Código Civil destinadas a los prestadores de servicios.

La ley española nº 20/2007 ofrece a los trabajadores autónomos dependientes varios derechos típicamente laborales, como la negociación colectiva, la jornada laboral y las vacaciones.

En definitiva, es necesario garantizar a todas las personas que trabajan derechos humanos fundamentales, como la no discriminación, la jornada laboral, el descanso, la salud, la seguridad, el salario mínimo y la negociación colectiva.

La protección de los excluidos es uno de los desafíos de este nuevo derecho del mercado laboral, que introduce un proteccionismo activo y dinámico, requiriendo alianzas creativas entre el Estado y los aliados sociales.

Los cinco ejes estratégicos para lograr este objetivo son:

- a) ley con derechos fundamentales colectivos e individuales mínimos inderogables, válidos para todos los trabajadores, estén o no empleados;

- b) ley con derechos sociales y económicos mínimos para todos los trabajadores, sujetos a flexibilidad y adaptación a través de la libre negociación colectiva o, en el caso de los trabajadores de alta calificación y altos ingresos, negociación individual;
- c) facultad de negociación colectiva restringida o plena; la negociación plena implica la creación de normas, su gobierno y resolución de conflictos a través de los propios aliados sociales, con intervención estatal únicamente residual, si es necesario;
- d) prevalencia de la negociación colectiva (o individual, en los casos especiales) sobre las normas legales derogables;
- e) autorregulación de las empresas a través de códigos de conducta.

En este modelo, la protección no se basa preponderantemente en la fuerza de la ley, en la vigilancia y actuación de los agentes públicos ("hard law").

Muchos agentes estatales imaginan que tienen el monopolio del saber jurídico y el dominio de las técnicas de protección, despreciando la importancia de las entidades colectivas, la fuerza de los consumidores y de los códigos de conducta de las empresas.

El derecho del trabajo (o derecho del mercado de trabajo) debe funcionar como un instrumento de política social y económica a través de un equilibrio entre "hard law" y "soft law".

La negociación colectiva y los códigos de conducta corporativos son fórmulas de "soft law".

Las normas de protección derogables, sin carácter de orden público, pueden ser moduladas y redistribuidas para los atípicos según la naturaleza y los riesgos del trabajo, la edad, las cargas familiares y la vulnerabilidad social (Robortella, 1994).

La protección tendrá en cuenta todos estos factores y no sólo el grado de subordinación, que es cada vez más anacrónico.

La ley debe ser útil a la sociedad. Cuando sólo se aplica a las minorías, se vuelve inválida, injusta e ineficaz.

Necesitamos un "workfare state".

4. Responsabilidad social de la empresa

La economía social de mercado contemporánea añade dos valores esenciales: la salud y el medio ambiente.

El capitalismo debe estar en armonía con la naturaleza y la sociedad humana.

La verdadera riqueza de las naciones se mide por el respeto a la naturaleza, los derechos humanos y la ética en los negocios.

El capitalismo necesita controlar las ganancias a toda costa.

En el capitalismo colaborativo, la empresa necesita generar valor para los inversores, trabajadores, proveedores, consumidores y la comunidad.

Es un capitalismo de “stakeholders”, con valores sociales y políticos que van mucho más allá del mero interés del inversor (“shareholder”). Se está adoptando el denominado estándar ESG como criterio de inversión en el mercado de capitales.

Brasil está en la lista de los 25 países más dedicados a este tema entre marzo de 2021 y febrero de 2022¹.

El estándar ESG constituye el núcleo del capitalismo colaborativo. Aumenta el patrón de socialización de la empresa para atender a los diversos intereses concentrados en ella, incluso de los consumidores.

Hace visible la faceta institucional al ampliar las obligaciones con la sociedad. Va más allá del mero gobierno corporativo. Propone una postura cívica que incide en la misma concepción jurídica de empresa.

Para evitar la mera ética mercadológica (“markethics o marchétique”), el desempeño es medido por instituciones como el ISSB (“International Sustainability Standards Board”)².

En 2020, la Unión Europea creó la Taxonomía de Actividades Sostenibles, que clasifica los sectores de la economía según su impacto ambiental³.

¹ <https://valor.globo.com/empresas/esg/noticia/2022/02/21/entenda-o-que-e-esg-e-por-que-a-sigla-esta-em-alta-nas-empresas.ghtml>

² <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/02/empresas-nao-sabem-se-estao-indo-bem-ou-mal-na-agenda-esg.shtml>

³ <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/download/85510/80703>

Según consultoras internacionales, para el 2025, cerca del 60% de los fondos de inversión cumplirán el criterio ESG, es decir, U\$\$ 8,9 billones, así como alrededor del 80% de los inversores institucionales en sus operaciones⁴.

La ONU requiere que las instituciones financieras y de seguros cumplan con los estándares ESG en análisis de riesgo, crédito e inversión⁵.

La OIT cuenta desde 2006 con la “Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa”, que propone evaluar las ventajas comparativas entre los países en los niveles de protección al trabajo.

La certificación ISO 26000, creada en 2010, mide la responsabilidad social corporativa, incluso con base en los convenios de la OIT.

En Francia, la RIODD, Réseau International de Recherche sur les Organisations et le Développement Durable, congrega a estudiosos de varios países.

En Brasil, el Banco Central emite desde 2014 resoluciones para la gestión de los riesgos climáticos, sociales y económicos en la actividad empresarial⁶.

Los propios consumidores exigen productos social y ambientalmente sostenibles, según una encuesta de 2001⁷.

Por lo tanto, no basta con que la empresa cumpla con las leyes. Ella debe limitarse a través de códigos internos que sean un verdadero compromiso, complementando el derecho estatal.

Las empresas que sacrifican los derechos humanos y atacan la naturaleza serán proscritas por los inversores.

Normas sobre trabajo infantil, análogo a la esclavitud, discriminación, acoso sexual, acoso moral, confidencialidad de datos, conflictos de intereses, fraudes corporativos son efectivas y autolimitantes.

5. Alerta ética. Alerta financiera

⁴ <https://valor.globo.com/empresas/esg/noticia/2022/02/21/entenda-o-que-e-esg-e-por-que-a-sigla-esta-em-alta-nas-empresas.ghtml>

⁵ <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/download/85510/80703>

⁶ <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/download/85510/80703>

⁷ <https://veja.abril.com.br/insights-list/a-nova-face-dos-negocios-o-impacto-do-esg-no-ambiente-empresarial-no-consumo-e-nas-financas/>

También se combate a la corrupción mediante transparencia extrafinanciera dirigida a la ética en los negocios.

El discurso de la ética está cada vez más presente en la sociedad frente a los casos de corrupción estatal y empresarial. Así se ha introducido la alerta financiera en los códigos de conducta.

En Brasil, la ley anticorrupción creó la responsabilidad de la persona jurídica junto a los administradores y abarca incluso a empresas tercerizadas.

Es un sistema de integridad, con denuncias internas y externas, códigos de conducta, auditoría y cumplimiento.

Esto requiere políticas detalladas, manuales de procedimientos internos y externos, gestión de riesgos y crisis, comunicación interna y externa, capacitación de los empleados, normas para los proveedores de servicios, evaluación, seguros, etc. Desde un punto de vista individual, revaloriza el llamado *whistleblower*.

Antes este término tenía un carácter peyorativo; cualquiera que denunciara a la empresa o a los compañeros de trabajo por prácticas ilegales o no éticas era calificado como “traidor” y, a menudo, despedido.

Pero hoy tenemos casos de recompensas de millones de dólares por denuncias internas de fraudes (Frierson, 1994).

Los códigos de conducta deben abordar expresamente el tema de la corrupción, que es un virus en la sociedad.

6. Auditoría y prevención

El aumento de la ganancia no puede provenir de actos de corrupción o de la violación de los derechos de los trabajadores.

La crisis mundial de 2008 mostró al mundo las flagrantes fallas de gobierno corporativo en grandes empresas.

Los sistemas de cumplimiento actuales están optando por la prevención de fraudes, sobre todo porque su exposición pública afecta la imagen de la empresa

Hay canales de denuncia e incentivos a la buena conducta, con un seguimiento continuo y real de las actividades (Ventura, 2018).

Este es el mensaje: los medios son tan importantes como el resultado y serán constantemente inspeccionados.

Sin embargo, todavía hay que superar problemas en los códigos de conducta: invasión de la privacidad, conflictos de intereses, informes falsos etc.

7. Cumplimiento y cadena productiva

En Brasil, el modelo anterior de tercerización, restringido a actividades secundarias, disuadía a las empresas de interferir en las condiciones de trabajo de los empleados de los proveedores de servicios, por temor a la responsabilidad laboral, lo que generaba el aislamiento de los trabajadores tercerizados.

La Ley 13.467/17 modificó este escenario, exigiendo el cuidado por parte del tomador del servicio con relación a la mano de obra tercerizada (artículo 4º-C de la Ley 6019/74). Garantiza idénticas condiciones de alimentación, transporte, atención médica, capacitación, salud y seguridad.

También son grandes los riesgos laborales de las plataformas ante las incertidumbres de los tribunales y la falta de regulación. Por ello, omiten y evitan controles y otorgamiento de beneficios.

El vacío legal es un incentivo perverso a la falta de protección y de normas de conducta empresarial.

8. Conclusiones

A - Estamos conectados a las plataformas digitales en nuestros diversos egos sociológicos: productores, trabajadores y consumidores.

B - Hay una gran volatilidad en el trabajo, con poca integración del trabajador e inestabilidad en la carrera.

C - Los consumidores, los inversores, los propietarios de capital intelectual están ganando, pero los trabajadores están perdiendo.

D - Hay una nueva clase social: el precariado.

E - En el capitalismo colaborativo, la empresa debe generar valor para todos: inversores, empleados, proveedores, consumidores y la misma comunidad.

F - La responsabilidad social de la empresa asume un papel importante en la protección de los derechos humanos en el trabajo. Los códigos de conducta significan pluralismo normativo, autorregulación y un derecho más flexible.

Termino con Antoine Lyon-Caen al escribir, con escepticismo crítico, que la responsabilidad social de la empresa puede significar una nueva regulación del capitalismo, pero también, paradójicamente, una interpretación capitalista de la regulación (Lyon-Caen, 2011).

Son tiempos difíciles que los juslaboralistas tendrán que afrontar con realismo y sin dogmatismo.

Bibliografía

- BULGUERONI, R. O. (2010). "Parassubordinação: origens, elementos, espécies e tutela". En: Mannrich, Nelson (coord.). *Reforma do Mercado de Trabalho. A experiência italiana*, Editora LTr.
- FIORAVANTE, T. M. (2010). "O papel da contratação coletiva de trabalho perante as novas tipologias contratuais no Direito Italiano". En: Mannrich, Nelson (coord.). *Reforma do Mercado de Trabalho. A experiência italiana*, Editora LTr.
- FRIERSON, J. G. (1994). "Preventing employment lawsuits", *Employment guide to hiring discipline and discharge*. The Bureau of National Affairs. Danvers.
- LAGHEZZA, M. I. (2019). "Migración y teletrabajo: impactos identitarios en la frontera digital". En: Arese, César et al. (dir.), *Nuevas tecnologías: presente y futuro del derecho del trabajo*, Santa Fé, Rubinzal-Culzoni.
- LYON-CAEN, A. (2011). *Droit Social*, Juillet.
- MARTÍNEZ GONZÁLEZ, A. (2008). "Internet y Contrato de Trabajo", *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en los Países Iberoamericanos e Italia, Actas del XVII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Curitiba, Decisión Laboral.
- OIT (2010). "Laws or luck – Understanding rising formality in Brazil", Berg, Janine, *Working paper n.5*, ILO Office in Brazil.
- OLIVEIRA, M. C. S. (2007). "Subordinação jurídica: um conceito desbotado", *Revista de Direito do trabalho*, São Paulo, n. 126.
- PASQUERO, J. (2011). "Le RIODD ao coeur des défis de la SER". En: *La Responsabilité sociale de l'entreprise – Nouvelle régulation du capitalisme ?* Postel, Nicolas et al. (org.). Presses Universitaires du Septentrion: Villeneuve d'Ascq.
- PURCALLA BONILLA, M. A. (2009). *El trabajo globalizado: Realidades Y Propuestas*, España.
- RAMÍREZ, L. H. (2019). En Arese, César et al. (dir.), "Nuevas tecnologías: presente y futuro del derecho del trabajo", Santa Fé, Rubinzal-Culzoni.
- ROBORTELLA, L. C. A. (1994). *O moderno direito do trabalho*, São Paulo, LTr.

- ROMITA, A. S. (2010). “Os princípios do direito do trabalho ante a realidade”. *Revista LTr*, Vol. 74, nº09, setembro/2010.
- ROMITA, A. S. (2004). “A crise do critério da subordinação jurídica – necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados”. *Revista LTr*. Vol. 68, nº11. Novembro/2004.
- SILVA, O. P. (2004). *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr.
- SPATTINI, S. (2009). “The Reform of Social Protection Systems and Flexicurity in a European Perspective”, obra coletiva, *The Modernization of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective*, Kluwer Law International, Bruxelas.
- SUPIOT, A. (2016). *Au-delà de l’emploi: les voies d’une vraie réforme du Droit du Travail*, Flammarion, Paris.
- THIBAULT ARANDA, J. (2001). *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, Colecciones Estudios. 2ª Edición actualizada. Madrid, CES.
- VENDRAMIN, P. y VALENDUC, G. (2000). *L’avenir du travail dans la société de l’information*, L’Harmattan, Paris.
- VENTURA, L. H. (2018). “A gestão moderna dos controles internos e o compliance”. *Juris Síntese*, n. 133. Editora Síntese. Porto Alegre, Jul/Ago.

Recursos electrónicos

- BERTÃO, N. (2022). Entenda o que é ESG e por que a sigla é importante para as empresas. (Publicado no site *Valor Econômico* em 21.02.22), <https://valor.globo.com/empresas/esg/noticia/2022/02/21/entenda-o-que-e-esg-e-por-que-a-sigla-esta-em-alta-nas-empresas.ghtml>.
- BETHÔNICO, T. (2022). Empresas não sabem se estão indo bem ou mal na agenda ESG. (Site *Folha de São Paulo* 26.02.22), <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/02/empresas-nao-sabem-se-estao-indo-bem-ou-mal-na-agenda-esg.shtml>.
- DUARTE, M. (2021). A Força do Consumidor. (Publicado no site *Revista Veja* em 19.04.2021), <https://veja.abril.com.br/insights-list/a-nova-face-dos->

[negocios-o-impacto-do-esg-no-ambiente-empresarial-no-consumo-e-nas-financas/](#).

GOLDIN, A. (2019). “El Derecho del Trabajo, hoy. Tendencias y desafíos”. En *El trabajo en la economía de plataformas*, Lucas Caparrós y Héctor García (coordinadores), Ed. Ediar, Buenos Aires, <https://www.researchgate.net/publication/341321837>.

LEE, Y. K. (2022). Marcos legais do ESG. (Publicado no site *Jota* em 18.04.22), <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/praticas-esg/marcos-legais-do-esg-18042022>.

MONZONI, M. y CARREIRA, F. (2022). O metaverso do ESG. *GV-EXECUTIVO*, v. 21, n. 1, <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/download/85510/80703>.

PACTO GLOBAL REDE BRASIL. ESG. (site *Pacto Global*), <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>.