

Boletim de Direitos Humanos e Empresas do IREE

JANEIRO A JULHO DE 2021

YURI SILVA



SUMÁRIO

EXECUTIVO

04. INTRODUÇÃO

A Coordenação de Direitos Humanos do IREE existe para transversalizar diversos temas da centralidade nacional com essa pauta, sendo as questões de direitos humanos e empresas – seja por meio da sigla D&I, pelo conceito ESG ou pelo nome de responsabilidade social – relevantes para o instituto. O IREE lança esse boletim a fim de sistematizar as pesquisas e escutas que vem fazendo nos últimos meses a respeito da temática, que está em efervescência de debate.

06. ESTADO DO PROBLEMA: A INOBSERVÂNCIA DE DIREITOS HUMANOS NAS EMPRESAS PRIVADAS

Estão evidentes tanto uma clara subrepresentação de negros, mulheres e população LGBTQIA+ no setor empresarial quanto a resistência de parcelas do setor privado em aprofundar essa pauta para além do marketing desconectado de práticas realmente transformadoras. Mesmo nas faixas em que há maior representação desses públicos, um momento de crise como a pandemia provocou uma queda gigante, com desligamentos prioritariamente mulheres e negros.

09. PROBLEMAS E SOLUÇÕES: ESCUTA DO IREE À SOCIEDADE CIVIL

Setores ouvidos pela Coordenação de DH do IREE entre janeiro e julho apontaram desafios e possíveis soluções, pontos sensíveis e nevrálgicos, laterais ou centrais, para que o Brasil caminhe no sentido da observância aos princípios D&I, ESG e DH no setor privado. Dificuldade de aceitar a pauta, problemas com metrificacão, premissas equivocadas sem base científica são algumas dessas questões negativas, que desconsideram a possibilidade de lucro com essas agendas inclusivas e, pior, as tratam ou superficialmente ou não as tratam.



14. MOVIMENTAÇÕES DOS SETORES FINANCEIRO E EMPRESARIAL

Há uma efervescência no debate de responsabilidade social, sobretudo sob o conceito de ESG. Enquanto o empresariado resiste à pauta, uma pressão do setor financeiro, dos investidores, tenta impulsionar as empresas. Há iniciativas inclusive na B3, com a alteração de regras de índices relacionados à responsabilidade socioambiental. Há perspectiva que, em até cinco anos, quem não se enquadre aos princípios de direitos humanos tenha perda de mercado, exclusão de espaços de gestão e investimento, entre outras sanções. O ESG já movimenta a casa de trilhões, o equivalente a 1/3 dos investimentos.

18. A AUSÊNCIA DO ESTADO BRASILEIRO NO DEBATE SOBRE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS VS. AS LEGISLAÇÕES INTERNACIONAIS

O Estado brasileiro ainda atua timidamente sobre a pauta, tendo apenas um Decreto como único instrumento que estabelece diretrizes sobre observância de direitos humanos e empresas, mesmo assim numa perspectiva não vinculante. O CNDH (Conselho Nacional de Direitos Humanos), órgão de controle das políticas públicas, produziu com a ajuda de pesquisadores uma Resolução que tenta dar corpo a uma futura política estatal brasileira no assunto. O Brasil sequer obedece adequadamente os ODS e outras legislações internacionais listadas em relatório da pesquisadora Nathalia França para o IREE, dos quais somos signatários.



INTRODUÇÃO

A Coordenação de Direitos Humanos do IREE (Instituto para Reforma das Relações entre Estado e Empresa), implantada no final de janeiro deste ano na estrutura do instituto, começa a publicar, a partir deste boletim nº1, os acúmulos da pesquisa e do acompanhamento que vem fazendo sobre as temáticas de diversidade e inclusão (D&I) no setor privado brasileiro, de caráter exclusivamente interno ou multinacional, assim como os extratos de escutas feitas a organizações sociais, players do terceiro setor, pessoas do mundo empresarial privado e intelectuais formuladores de pensamento sobre o assunto.

A primeira edição do Boletim de Direitos Humanos e Empresa do IREE, publicado agora no mês de agosto, é, portanto, um esforço de apresentar a um amplo público do instituto um panorama qualitativo dessa questão, que também apresenta-se sob o conceito de ESG, sigla em inglês para ‘environmental, social and corporate governance’ (ambiental, social e governança corporativa), em caráter ainda mais presente do que sob a tenda de D&I e com mais investimentos financeiros na sua discussão, de alcance internacional robusto.

Fato concreto e inicial desta exposição é que, seja por uma nomenclatura ou por outra, trata-se essa de temática relevante para o desenvolvimento social e econômico do Brasil, além do que podemos chamar de “a questão do momento” para o mundo corporativo. Está evidenciado por uma série de fatores que são elencados neste boletim que incluir e diversificar o ambiente corporativo, de forma a alterar as clivagens socioeconômicas e simbólicas da sociedade brasileiro, tal qual produzir mais resultados empresariais objetivos a partir dessa alteração de realidade, é urgente e, mais do que isso, está na ordem do dia para os players.

Essa conclusão e seus aspectos estão na cabeça dos decision makers, os tomadores de decisões,

conforme diversos indicadores indicam, a exemplo da miríade de publicações na mídia especializada econômica e/ou de raça/gênero/identidade sexual, além da amplitude de eventos de debates internos ou externos que o próprio setor corporativo tem promovido recentemente. As cifras que circundam o debate de D&I ou ESG talvez sejam, para usar um marcador bastante comum ao mercado financeiro, o mais comprovador desta inferência. Estima-se, de acordo com a Bloomberg, que o setor de ESG deve atrair, até 2025, R\$ 53 trilhões de investimentos¹. Em 2020, foram R\$ 38 trilhões. É ainda mais impactante pensar que esses valores correspondem a 1/3 dos ativos de investimentos atuais – o que demonstra o impacto irreversível da pauta.

Além das cifras, que dão conta de explicar parte do mundo, mas não todo, identificamos a força dessa questão em diversos outros sinais públicos. E é por isso que essa agenda apresenta-se como prioridade para a pasta de Direitos Humanos do IREE, um instituto que tem como vocação justamente a escuta plural e o aprofundamento do debate sobre os setores público e privado, seus impactos para o desenvolvimento da sociedade em dimensões múltiplas e a capacidade de interação entre esses dois setores para o bem comum. Esse boletim, portanto, servirá para manter o setor empresarial, a burocracia privada e estatal e os mais diversos atores sociais informados sobre o andamento dos debates acerca desta temática.

Essa centralidade da pauta na atuação do IREE se dá também de forma a incidir na formulação de caminhos para o saneamento das dificuldades e entraves para a consolidação de agendas sejam de diversidade e inclusão sejam de ESG – pontos sensíveis esses que também serão apontados neste produto mais adiante. Muito embora a Coordenação

¹ <https://www1.folha.uol.com.br/seminariosfolha/2021/05/esg-deve-atrair-us-53-tri-em-investimentos-em-2025-estima-bloomberg.shtml>

de Direitos Humanos (CDH) tenha como escopo de suas formulações uma amplitude de questões na área ampla dos DH, interseccionadas com as mais prioritárias pautas nacionais de desenvolvimento, constantemente abordadas em debates digitais, os webinars, e por outros meios. Já abordamos reforma tributária, responsabilidade social do Estado e produzimos, neste momento, algumas abordagens sobre relações internacionais e outros temas.

Dito isto, alguns elementos são importantes de estar em destaque, também a priori, para só depois aprofundarmos a questão na sua essência. Um deles está explícito em recente pesquisa do LinkedIn², chamada de ‘Cenário de Vendas no Brasil 2021’, que detectou a preferência de 88% das empresas brasileiras pela realização de negócios com companhias que tenham a diversidade como pilar essencial. Essa é uma amostra importante, já que participaram do estudo, em fevereiro deste ano, 400 compradores e 400 profissionais e gerentes de vendas. Mas, além da amostragem elevada e qualificada, a pesquisa nos ajuda a pensar no estágio atual de avanço dessas agendas inclusivas no setor privado, no Brasil.

Uma pesquisa anterior da PricewaterhouseCoopers, ou PwC³, do segundo semestre de 2020, já apontava dado semelhante: 76% das participantes da pesquisa disseram que o tema é um valor ou uma prioridade na sua estrutura interna, pensando principalmente na inovação que esse tipo de mudança pode provocar. O mesmo estudo da gigante do setor de auditoria, contudo, vai indicar que cerca de 1/3 dos entrevistados ainda enxergam diversidade e inclusão como empecilho para o lucro, visão que se demonstra cada dia mais anacrônica, e, pior, apenas 5% observam sucesso nos programas de D&I e/ou ESG que executam.

² <https://canaltech.com.br/mercado/diversidade-e-diferencial-importante-nas-empresas-destaca-pesquisa-do-linkedin-187223/>

³ <https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/mais-temas/2020/pesquisa-global-de-diversidade-e-inclusao.html>

ESTADO DO PROBLEMA: A INOBSERVÂNCIA DE DH NAS EMPRESAS

É a partir dessa clara desconexão entre vontade e realidade, apontada pelos dados acima, que podemos começar a perfilar a problemática de não-representação ou sub-representação de grupos sociais, pautas inclusivas e responsabilidade socioambiental no setor privado e os motivos pelos quais atualmente alcançamos marcas tão rebaixadas, sobretudo no que diz respeito às pautas de gênero, de raça e de identidade sexual – três pontos nevrálgicos para o infiltramento das ideias de diversidade no mundo privado e para a alteração do ambiente das corporações.

Tratamos essa questão como mais sensíveis por entender que o ambiente, quando abordado do ponto de vista da preservação natural, acumula mais pressão dos setores econômicos, organizações internacionais multilaterais e outros atores, resultando em diretrizes mais consolidadas, a exemplo dos próprios Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)⁴, da Organização das Nações Unidas (ONU). Numa perspectiva mais restrita do que é ‘ambiental’, mas que consideramos relevante, um estudo da consultoria McKinsey aponta que 53% dos CEOs das grandes empresas se preocupam com as perdas da biodiversidade e tentam trabalhar para que seus impactos negativos sejam neutralizados e gerem menos riscos. Contudo, é preciso destacar, noutra perspectiva, mais atualizada, que o ‘sustentável’ e o ‘ambiental’ devem ser lidos cada vez menos como pautas relacionadas exclusivamente ao meio-ambiente, mas sim em defesa de um ecossistema que envolve a questão ambiental, incluindo seus impactos sociais, mas tem como alvo as questões de território, combate às desigualdades, à pobreza.

⁴ <https://odsbrasil.gov.br/>

Citado aqui, é justamente sobre isso que tratam-se os ODS. Dos 17 objetivos elencados pela ONU, igualdade de gênero, o quinto, e erradicação da pobreza, o primeiro, não estão na lista à toa. Principalmente quando pensamos que gênero e pobreza (que no Brasil, na prática, é sinônimo de desigualdade racial entre brancos e negros) são questões que estruturam os problemas nacionais do nosso país.

Como essa análise vai se aplicar à questão de diversidade corporativa e responsabilidade social das empresas? É disso que vamos falar agora.

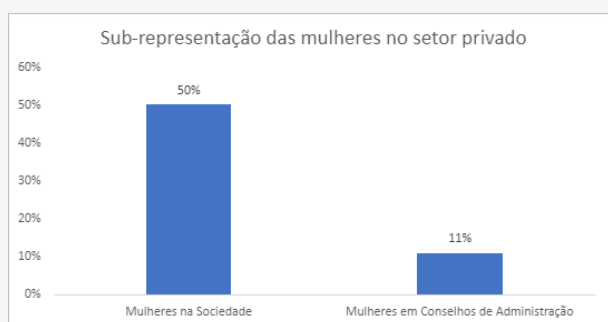
Os conselhos de administração das 500 maiores corporações brasileiras, de acordo com informações sistematizadas pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) em pesquisa com o Instituto Ethos⁵, são compostos por apenas 11% de mulheres (89% de homens), enquanto os quadros executivos são 13,6% feminino e 86,4% masculino. Esse número tem uma trajetória de crescimento progressiva, no sentido positivo da inclusão e da diversidade, à medida em que vão sendo analisadas porcentagens dos quadros operacionais, quadros médios, como as gerências, e os quadros funcionais – chegando a 35,5% de mulheres entre os quadros funcionais, 42,6% entre as trainees e 58,9% entre as estagiárias.

Isso também vai se dar no quesito raça, expondo um abismo ainda mais alargado, conectado diretamente com a estrutura de desigualdade social, organizada por meio do elemento racial, notadamente o fenômeno do racismo, que é edificador da sociedade brasileira em suas várias dimensões. São, os negros e as negras, apenas 4,9% dos membros de conselhos de administração dessas corporações pesquisadas pelo BID e pelo Ethos (95,6% brancos) e 4,7% entre os grandes executivos. Números que mudam para 35,7% de negros entre os quadros funcionais, 58,2% entre os trainees e 57% entre os aprendizes.

⁵ https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf

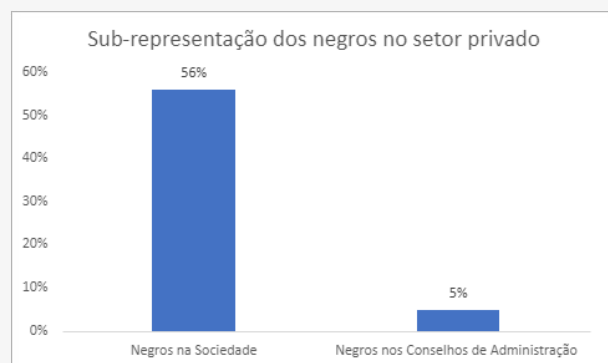
A sub-representação racial e de gênero é marcante diante dos dados que apontam a majoritária presença destes dois grupos no conjunto habitacional do país, como se não fosse suficiente também a relevância, mais especificamente da população afrodescendente, na construção da identidade, dos símbolos, dos signos e da cultura nacionais. Estamos falando, para nos ater aos números, de 50,8% da população do país, em se tratando das mulheres. E de 56,2% de negros e negros no total de brasileiros. É profícuo destacar, por ser ponto alvo de confusão no debate público sobre raça, que negros é uma categoria que soma pretos e pardos.

GRÁFICO 1: Sub-representação de gênero no setor privado, em relação à proporção de mulheres na sociedade brasileira



Fonte: Pesquisa BID e Instituto Ethos

GRÁFICO 2: Sub-representação de raça no setor privado, em relação à proporção de negros na sociedade brasileira



Fonte: Pesquisa BID e Instituto Ethos

Quando o assunto é identidade de gênero ou diversidade sexual, o alçapão é mais profundo. Na mesma pesquisa BID/Ethos, que também ouviu altos executivos de corporações, apenas 7% dos representantes de empresas entrevistados consideraram a inclusão da população LGBTQIAP+ (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais e outros) como uma prioridade ou uma preocupação das suas administrações. Essa incipiência no debate também foi identificado pela Coordenação de Direitos Humanos do IREE na escuta que fez com setores da sociedade civil, sejam ativistas, pensadores ou outros, e esses elementos aparecerão adiante.

Se os dados anteriores apontam o descompasso de representação nesses grupos sociais dentro do setor privado, as estatísticas móveis dos meses mais recentes, que abarcam os efeitos da pandemia da Covid-19, são categóricas em fazer concluir a fragilidade do que já é tão incipiente no país, em termos de D&I e ESG, siglas que por vezes vamos resumir neste boletim em termos como 'responsabilidade social', 'pautas inclusivas' ou 'agenda de diversidade corporativa', mas que são todas, na prática, políticas sobre a incidência dos princípios balizadores dos direitos humanos nas empresas privadas.

Mesmo no nível das pessoas com ocupação formal, aquelas que possuem carteira assinada e são contabilizadas pela PNAD (Pesquisa Nacional de Amostragem por Domicílio), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), essa anemia no processo de diversificação do ambiente de trabalho é identificada. Isso fica provado pela queda do nível de ocupação de mulheres e de negros neste período de crise sanitária, política e social que vive o Brasil, maior do que a queda em relação a homens e brancos. Os dados são da PNAD/IBGE, sistematizados, a pedido da Coordenação de Direitos Humanos, pelo Centro de Estudos em Economia (CEE) do IREE, coordenado pela economista-chefe Juliane Furno. Além do nível de ocupação formal,

ambém aponta nesse sentido a diferença salarial mulher/homem e brancos/negros.

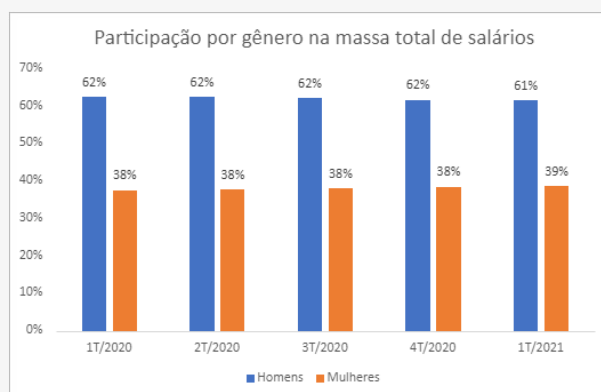
No quesito gênero, o próprio Boletim Especial do CEE sobre gênero, intitulado ‘As mulheres na pandemia’ e publicado em março deste ano, já dava conta que a renda das mulheres teve uma contração de 17% no terceiro trimestre de 2020 e mais de 8 milhões de mulheres saíram do mercado de trabalho.

Comparando o terceiro e quarto trimestres de 2020, dentre as mulheres ocupadas, a proporção de mulheres com carteira assinada no setor privado encolheu mais que a dos homens, expondo a fragilidade da diversidade de gênero no trabalho. Reduziu 3,87%, enquanto a proporção de homens com carteira assinada no setor privado caiu apenas 1,62%. Elas também representam somente 39% da massa de salários pagos, conforme dados do primeiro trimestre de 2021, enquanto eles, os homens, significam 61% do total da massa salarial.

Entre negros e negras, comparando o terceiro e quarto trimestres de 2020, o encolhimento entre os empregados com carteira assinada no setor privado foi de 4,45% em média, enquanto os brancos encolheram apenas 1,07% – um símbolo nítido da desigualdade racial já tão visível a olhos nus. Quando comparados os salários pagos, brancos representam 60% da massa salarial dos três primeiros trimestres de 2021, enquanto negros são 39% apenas.

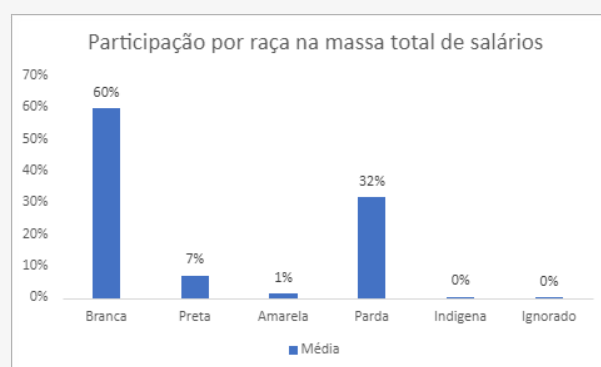
Mesmo na relação entre pretos e pardos, as duas categorias que formam o grupo étnico de negros, há diferenças. Os pretos sofrem mais com tais clivagens do que os pardos, também comparando terceiro e quarto trimestres de 2020. Nesse quesito, os pretos tiveram um encolhimento de 5,01% na proporção de pretos com carteira assinada no setor privado, enquanto os pardos foram afetados com uma redução proporcional de 3,90%. No quesito salarial, os pretos são 7% do total da massa salarial paga no Brasil no primeiro trimestre de 2021 e os pardos 32%.

GRÁFICO 3: Participação por gênero na massa total de salários



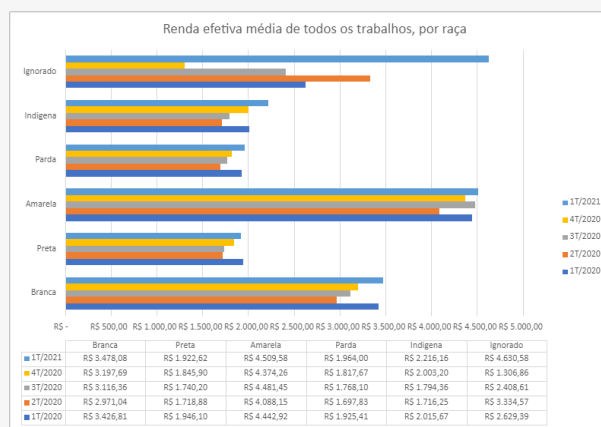
Fonte: PNAD Contínua/IBGE do 1º trimestre de 2021 | Sistematizada pelo CEE do IREE

GRÁFICO 4: Participação por raça na massa total de salários



Fonte: PNAD Contínua/IBGE do 1º trimestre de 2021 | Sistematizada pelo CEE do IREE

GRÁFICO 5: Renda efetiva média de todos os trabalhos, por raça



Fonte: PNAD Contínua/IBGE do 1º trimestre de 2021 | Sistematizada pelo CEE do IREE

PROBLEMAS E SOLUÇÕES: ESCUTA DO IREE À SOCIEDADE CIVIL

A fragilidade da implementação de parâmetros de D&I e ESG nas empresas privadas brasileiras, ainda que em momento de efervescência do assunto, conforme falamos anteriormente, é presente nas avaliações dos mais diversos atores sociais escutados pela CDH do IREE durante os últimos seis meses, quais sejam: ativistas e representantes de organizações sociais reivindicatórias por direitos, líderes de instituições do terceiro setor que atuam no tema em áreas de educação e consultoria de D&I, ESG e *'compliance with'*, acadêmicos da área social e de governança, tomadores de decisão de algumas corporações que possuem cases no sentido de enfrentar a temática. Ou seja, estivemos em contato com parte significativa das pessoas que atualmente, no Brasil, dedicam-se a pensar sobre esse assunto, alguns de forma reivindicatória, outros no lado pressionado.

O contexto apresentado por esses atores é de um patamar ainda inaugural desses debates no país, apesar do volume de informações publicadas sobre, porque ainda é preciso convencer setores da iniciativa privada do papel da empresa na condução de temas desse tipo, legados historicamente à intervenção do Estado ou, pior, sem regulamentação robusta desse mesmo Estado. Ou seja, a característica de *'soft law'* dessas agendas apresenta-se como um empecilho. Ao mesmo tempo que apresenta-se como uma questão, essa pontuação, que apareceu de forma recorrente, comprova que ainda é difícil que os membros do setor corporativo tenham enfronhado nos seus pensamentos a ideia de que a empresa tem capacidade e atribuição, além simplesmente do lucro, de ser vetor de desenvolvimento social, econômico, ético e de promover mudanças estruturais no que há de petrificado enquanto paradigma na sociedade.

Uma cultura corporativa que reproduz preconceitos, em vez de combatê-los, seja pela sua composição ou pela falta de investimento em educação específica sobre essa temática, também é elemento massivamente destacado nessas escutas, o que está combinado com uma forte estigmatização das populações que pretende-se incluir. Esse estigma faz, por exemplo, com que iniciativas muito superficiais referentes a esses grupos sociais tenham caráter de filantropia, ao invés de apontarem o bojo das discussões e tentarem atingir um objetivo metamorfofóico nas estruturas. Ou, em cenários mais marcados pelo atraso da pauta, sequer possibilitam que discussões profundas sejam abertas sobre responsabilidade social, as agendas inclusivas e os direitos humanos. Vai emergir, desse problema, ações de *'tapa buraco'*, geralmente de recursos humanos, que colocam pessoas únicas para atuarem de forma setORIZADA, sozinhas, em prol desse tema – o que acontece dentro de uma estrutura que naturalmente, pelas suas características marcadas pelos preconceitos culturais, engessam sua atuação e impedem avanços.

Brota desses problemas também algumas premissas equivocadas, como aquela que preconiza que gastar dinheiro com inclusão de minorias no setor privado, além de não ser obrigação do capitalista, é desnecessário, custoso e associa a imagem da empresa a pautas socialmente negativas ou rejeitadas por setores conservadores – o que, de acordo com essa tese, prejudicaria o faturamento da corporação. Em resumo, a responsabilidade social seria cara e os direitos humanos trariam prejuízo ao invés de benefícios.

Os pensamentos equivocados que surgem em meio a esses empecilhos para a agenda de inclusão e responsabilidade social encontram divergências científicas de várias ordens. O primeiro desmonta aquele que talvez seja o maior mito de todos: o do prejuízo econômico. Faz isso de cara quando

indica que os termos ‘inclusão’ e ‘diversidade’ cresceram 71% e 24%, respectivamente, em volume de pesquisa no YouTube, entre 2012 e 2020, de acordo com a plataforma de vídeos.⁶

Um outro levantamento no mesmo sentido, feito em 2017 pela consultoria McKinsey, aponta também que empresas com maior diversidade de gênero em suas equipes executivas são 21% mais propensas a ter lucratividade acima da média. Enquanto a gigante Deloitte mapeou no mesmo ano que 23% dos trabalhadores norte-americanos entrevistados por pesquisadores disseram já ter deixado empregos para entrar em empresas mais inclusivas, como Boticário, Renault e Nubank. No Brasil, recentemente, estão em ascensão de fama cases de marcas como Magalu, Vivo, Mastercard, Sodexo, P&G, Itaú Unibanco e outras.

Essa discussão remonta a própria luta por direitos civis nos Estados Unidos, quando, ao promover a entrada de negros nas corporações, o país viu a redução da pobreza nas comunidades historicamente excluídas desabar e, conseqüentemente, os rendimentos das empresas subirem. Essa, contudo, foi uma opção histórica dos americanos, que optaram, nacionalmente, seja no setor público ou no setor privado, por um modelo de capitalismo que incluiria os negros economicamente para preservar o regime econômico – diferente da realidade do Brasil, que fez a escolha por usar o racismo como o elemento de organização da pobreza e da miséria.

Em entrevista de junho ao site da empresa de assessoria financeira Mais Retorno⁷, o gestor Fabio Alperowitch, cofundador da Fama Investimentos, que atua na temática ESG, frisou essa percepção. Ele avaliou que o movimento que valoriza o impacto das empresas no Brasil foi entendido de

⁶ <https://g1.globo.com/pr/parana/especial-publicitario/fae-business-school/carreira-e-futuro/noticia/2020/01/21/diversidade-e-inclusao-nas-empresas-por-que-e-importante-pensar-sobre.ghtml>

⁷ <https://maisretorno.com/portal/esg-nao-e-filantropia-e-a-forma-de-ganhar-mais-dinheiro-com-menos-risco-diz-fabio-alperowitch>

forma errada, como filantropia. “As pessoas ainda não perceberam que essa é a forma de ganhar ainda mais dinheiro, porém correndo menos risco”, afirmou sobre a agenda ambiental, social e de governança. Esse elemento também aparece fortemente nas escutas que realizamos. Lucro é resultado de políticas inclusivas nas empresas. Dentre os fatores para o crescimento de empresas com maior índice de diversidade, a capacidade das minorias em atuar decisivamente pela inovação e de contribuir em setores sensíveis que são ‘nós’ de produção foi citado por vários analistas. Eles destacam que essa vantagem, que precisa ser tratada como qualificação tanto quanto uma especialização ou o conhecimento de uma língua, é possível por causa da vivência, da experimentação de problemas, por essas pessoas, na prática.

Fabio Alperowitch foi mais além, repetiu essas análises também ao site Infomoney⁸ no último mês, e criticou o uso indiscriminado e marqueteiro do ESG por empresas e pelo mercado financeiro que, até há bem pouco tempo, menosprezava os valores apregoados pela sigla. É uma análise que tem sua legitimidade, embora encontre também divergência naqueles que pensam que, independente das intenções de quem promove diversidade e inclusão e respeito à agenda ESG, o importante é que o assunto esteja na pauta e gerando impactos, independente se isso acontece por motivos de marketing ou por convicção.

Que majoritariamente há falta de convicção, é consenso. Mas não sem explicação. Entrevistados pela CDH do IREE também apontam como elemento para o atraso nessa pauta o fato de que o setor privado ficou à margem desse debate, de forma profunda, no Brasil, principalmente desde a década de 1980. Essa opção, fruto do direcionamento que a luta dos movimentos sociais

⁸ <https://www.infomoney.com.br/onde-investir/fabio-alperowitch-da-fama-brasileiro-ainda-precisa-separar-investimentos-esg-da-filantropia/>

adotou ao priorizar a reivindicação de direitos ao Estado, começou a ser revertida somente na última década e meia, o que é positivo e coloca o mundo corporativo no seu papel igualmente importante no tema. É evidente o papel do Estado nessa indução de inclusão de negros/negras, mulheres e LGBTQIA+, o que é praticamente inexistente no Brasil e falaremos mais à frente, contudo também é destacável o papel privado.

O fator educacional é uma boa alegoria para esse debate. Uma das desculpas mais utilizadas para excluir ao invés de incluir, que foi responsável por gerar crise na gigante Nubank após uma declaração neste sentido da sua fundadora no programa Roda Viva⁹, é o menor grau de formação de pessoas negras ou a dificuldade de achar pessoas ligadas às minorias qualificadas, como disse a executiva na entrevista. Essa justificativa, que já foi hegemônica, sequer pode ser utilizada atualmente, de acordo com nossas escutas. Os especialistas, ao analisar a questão, dizem que é evidente que a escolarização de pessoas negras, para usar esse grupo como exemplo, ainda é menor, devido ao acúmulo de desigualdades e exclusão do ambiente educacional ao longo dos anos. No entanto, essa sentença a favor da ideia de que negros são menos instruídos está, aos poucos, deixando de representar a realidade, uma vez que o IGBE apontou em 2019, para citar apenas um fator, que os negros tornaram-se maioria nas universidades pela primeira vez.

Depois, ainda que fosse diferente a realidade de cada vez mais capacitação e instrução acadêmica, é importante destacar que também cabe às empresas o papel de agentes educadoras. É isso que reivindicam propostas ouvidas em várias escutas feitas pela CDH do IREE, que apontam a necessidade de implantação de políticas no setor corporativo para incentivar e custear a formação educacional de colaboradores que compõem os

grupos sociais mais excluídos das empresas privadas (negros, mulheres, LGBTQIA+ e outros), a fim de possibilitar a assunção planejada e induzida de pessoas dessas populações na escala de poder da empresa, produzindo futuros executivos e altos executivos.

Se para mulheres e negros há um debate um pouco mais à frente sobre ocupação do topo das cadeias e organogramas, para pessoas LGBTQIA+, sobretudo travestis e transexuais, mais vitimizadas, reivindicações, ainda que acessíveis, são tratadas como alvo de grande esforço de mudança. Os dados expostos anteriormente, de falta de prioridade para essa pauta no setor empresarial, mesmo diante do crescimento das discussões sobre inclusão, aqui se apresenta de forma mais ilustrada. As avaliações de organizações diversas, como a Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis, Transexuais e outros (ABGLT), que foi escutada pela CDH do IREE e que atua assiduamente nessa pauta, é de que os avanços mais urgentes ainda são por resolver questões simples. O maior problema, hoje, tem a ver com o desrespeito ao próprio reconhecimento da identidade dessas pessoas, como apontam as reivindicações pelo uso de nome social, medida tão simples de se adotar em um ambiente corporativo.

Para todos os grupos sociais abraçados pelas agendas inclusivas, pontuações semelhantes são listadas: falta de equiparação salarial com o seu correspondente grupo oposto; ausência de incentivos diversos para a mobilidade dessas pessoas na estrutura empresarial; garantia da entrada/recrutamento dessas pessoas para os quadros, a fim combater a sub-representação; falta de observância da relação dos parceiros da empresa com as pautas inclusivas; necessidade de construção de índices claros de mensuração do impacto dessa mudança corporativa; e priorização dessa agenda no mais alto escalão das corporações, ao invés de relegar a pauta a setores sem poder decisório algum.

⁹ <https://www.hypeness.com.br/2020/10/fundadora-do-nubank-diz-que-e-dificil-contratar-negro-e-que-nao-quer-nivelar-por-baixo/>

O modo de formular os indicadores que sinalizem o que é ideal em termos de observância dos direitos humanos é uma questão também, para além dos mensuradores de impacto. Atualmente, algumas análises são possíveis com dados secundários tabulados de órgãos estatais. Mas produzir dados primários é um desafio indicado pelos estudiosos mais do campo acadêmico. O CLP - Centro de Liderança Pública, por exemplo, possui especialistas que tratam dados secundários para conseguir apontar alguma metrificação razoável. Mas ainda há muita dificuldade de mensuração, sobretudo nesse setor de direitos humanos, sustentabilidade, para além dos clássicos dados de representação de gênero, raça e identidade sexual. Nossas escutas indicaram que isso é atribuído a uma cultura brasileira de pouca base em evidências para decisões.

Nesse sentido, o Índice de Equilíbrio Racial (IER)¹⁰, formulado pelo economista e pesquisador do Insper Michael França junto com os também economistas Sergio Firpo e Alysson Portella – formulação que a Folha de S. Paulo utilizou como base para o índice Folha de Equilíbrio Racial (Ifer)¹¹ – é uma experiência até agora bem-sucedida, que aponta um caminho para esse nó. O trio construiu uma metodologia para apontar uma medida quantitativa, entre -1 e 1, segundo a qual quanto mais próximo de 0,00 (zero), mais equilíbrio racial o objetivo de análise (pode ser uma administração pública ou uma empresa) possui, sendo -1 o limite da sub-representação e 1 o limite da sobre-representação.

Contudo é preciso frisar que esse e outros elementos de análise, assim como as soluções para as sensibilidades identificadas, devem ser relativizadas a depender do tipo de empresa que

está em análise, além dos indicadores do território. Essa observação foi ouvida nas entrevistas da CDH do IREE. Uma empresa nacional não ser a mesma coisa que uma multinacional parece óbvio. Mas talvez não seja e é preciso ser dito. Tal qual é importante diferenciar as responsabilidades de uma EIRELI (Empresa Individual de Responsabilidade Limitada), uma Sociedade Empresária Limitada (LTDA), uma Sociedade Simples, uma Sociedade Anônima e assim por diante. Os regimes empresariais são muitos e possuem características de governança diferentes, o que não é irrelevante.

Também aparece como questão nas escutas da Coordenação de Direitos Humanos do IREE o fato de que, mesmo as empresas que lançam esforços para aderir às agendas de responsabilidade social e observância aos direitos humanos, apresentarem nítida dificuldade de interagir com tais questões na sociedade. Ou seja: uma marca até avança no sentido de possuir um quadro diverso do ponto de vista da sua composição, e muitas vezes aproveita isso como elemento de comunicação, mas não participa de ações publicamente para permitir outros avanços. Quais ações seriam essas? Foram citadas nas escutas algumas, mas o auxílio ou financiamento a organizações que formam minorias capacitadas para ocupar o espaço corporativo é que aparece na boca da maioria dos atores sociais ouvidos pela CDH do IREE nos últimos seis meses. O problema disso? A terceirização de um papel que é da empresa, ainda que não só dela, ainda que precise de cooperação com o terceiro setor e, sobretudo, de cooperação do Estado. Tem que haver equilíbrio entre os diversos setores e seus papéis. É essa equação, fruto da interação múltipla, que pode produzir tecnologia social nesse tema.

Em suma, os desafios apontados pelas escutas feitas pelo IREE entre janeiro e julho são sobretudo na concretização, em iniciativas sólidas e de fato modificadoras da realidade, de políticas de inclusão

¹⁰ <https://www1.folha.uol.com.br/folha-topicos/indice-folha-de-equilibrio-racial-ifer/>

¹¹ <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2021/06/indice-indica-que-sem-politicas-publicas-exclusao-racial-persistira-por-decadas-no-brasil.shtml>

e diversidade e responsabilidade ambiental e social (dentro do guarda chuva abrangente dos direitos humanos) que, por ora, aparecem mais nos discursos entusiasmados do setor empresarial do que na prática. Aparece também de forma reativa, quando estão diante de fatos que comprometem a corporação na temática dos DH.

O Valor Investe, do jornal Valor, mostrou agora em junho, para ilustrar essa questão, que “Empresas falam sobre diversidade, mas só um terço tem estrutura e foco para fazer ações sobre o tema”¹². Foi essa a chamada da reportagem, que traz informações exclusivas da consultoria EXEC, segundo a qual 83,5% dos entrevistados apontaram que o assunto diversidade está presente no ambiente corporativo, no entanto apenas 32% disseram que a empresa possui uma estrutura dedicada. No mesmo levantamento, 29,6% afirmaram que o tema é discutido pelos líderes, mas não há nada formal; e 10,5% disseram que existem planos para estruturar formalmente um grupo de trabalho sobre o assunto.

¹² <https://valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/empresas/noticia/2021/06/22/empresas-falam-sobre-diversidade-mas-so-um-terco-tem-estrutura-e-foco-para-fazer-aco-es-sobre-o-tema.ghtml>

MOVIMENTAÇÕES DOS SETORES FINANCEIRO E EMPRESARIAL

Já há ecos desse diagnóstico por aí, por exemplo quando o vice-presidente de Vida, Previdência e Investimentos da SulAmérica, Marcelo Mello, declara à Exame¹³ que é preciso aprofundar a discussão sobre ESG para se distanciar da superficialidade com o que tema é muitas vezes ainda tratado. “Temos ido fundo nessa jornada ESG e queremos que outros players da indústria se engajem também”, disse ele à agência Bússola, em matéria publicada na Exame. A seguradora realizou um evento sobre o assunto, como tem acontecido quase diariamente em plataformas digitais como Facebook, Instagram e LinkedIn, por iniciativas de atores do mercado de uma forma geral.

A CVM, Comissão de Valores Mobiliários, autarquia do Ministério da Economia, reuniu grandes corporações no Fórum ‘Cases ESG - Estratégias e Impactos para o Mercado’, em 7 de junho. Um dos diretores da CVM, Alexandre Rangel palestrou durante a atividade. Estiveram presentes representantes das empresas Ifood, Mercado Livre, Santander, TIM, XP Inc., Marfrig Global, PwC, LATAM, Banco Central, BTG Pactual, além de advogados especialistas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também andou se movimentando para se aprofundar na questão e divulgou, em maio, que fará um mapeamento de diversidade e inclusão nas empresas privadas.¹⁴ A pesquisa é dividida em três blocos e segue uma série de informações objetivas a respeito do quadro de funcionários das empresas e a natureza das contratações realizadas.

¹³ <https://exame.com/bussola/ja-passou-da-hora-de-o-mercado-levar-esg-a-serio-diz-vp-da-sulamerica/>

¹⁴ <https://www.hypeness.com.br/2021/05/pesquisa-inedita-mapeia-diversidade-em-empresas/>

O objetivo é mensurar o impacto de práticas de recrutamento no emprego de tais populações dentro das companhias, com a finalidade de desenvolver novos projetos de capacitação profissional desses grupos.

Essa iniciativa da OIT, que também conta com a parceria do Ministério Público do Trabalho (MPT) e de outras organizações do terceiro setor, tem um impacto no debate, porque, embora haja dados sobre essa temática sendo divulgados de forma desconcentrada por consultorias que são procuradas principalmente por veículos de imprensa, um grande estudo/levantamento de fôlego tem sido raridade. O último de referência é justamente o do Ethos/BID que usamos para diagnosticar o cenário na introdução deste boletim.

Nesse sentido, o Valor Econômico publicou, no dia 2 de julho, dados que foram revelados ao jornal pela consultoria Comdinheiro e que apontam um crescimento para 16,1% dos assentos ocupados por mulheres nos Conselhos de Administração das empresas¹⁵ – o que demonstra algum avanço em relação ao levantamento do BID/Ethos. Os colegiados com maiores assentos femininos, de acordo com a consultoria consultada pelo jornal do Grupo Globo, são a telefônica TIM (40%), a rede Magazine Luiza (37,50%), o Banco do Brasil (37,50%), a rede de varejo Lojas Americanas (33,30%), o banco Santander (33,30%) e a holding brasileira do setor elétrico EDP Brasil (33,30%).

Além do crescimento em números apresentados em levantamentos, desde o ano passado instituições como Constellation, Fama, JGP e XP têm falado publicamente com mais intensidade sobre suas atuações na temática de responsabilidade social, diversidade e inclusão – quase que majoritariamente a partir do conceito

¹⁵ <https://valor.globo.com/financas/noticia/2021/07/22/mulheres-ganham-espaco-em-conselhos.ghtml>

da sigla ESG. Boa parte deles vem dizendo, nas reportagens, que as corporações brasileiras estão sendo obrigadas a avançar no tema principalmente pelas pressões dos avanços que estão ocorrendo no exterior. Eles acreditam que, por esse motivo, ESG e D&I não são apenas moda, com prazo de validade quando passar a onda mais quente de discussões sobre o tema.

Um elemento é marcante, nessa direção: o aprofundamento da temática entre os investidores, no mercado financeiro – o que movimentou muita gente com medo de contabilizar perdas de mercado, provocando correria no empresariado para que sejam adotadas medidas a fim de conformar-se aos princípios de responsabilidade social em voga. Há expectativas de que, em cinco anos, não sejam nem aceitas mais empresas sem observância de pautas básicas de direitos humanos. É uma reviravolta no jeito de tratar o assunto. Um dos nossos entrevistados, pesquisador de um centro de estudos em políticas públicas e privadas, denominou esse fenômeno de “protecionismo moderno”.

Esses olhos dos investidores voltados para o tema estão movimentando muito dinheiro também, conforme já apresentamos na introdução do boletim. Mas impressiona que nem a pandemia da Covid-19, que devastou economicamente todos os países, tenha afetado esse debate e sua popularidade no mercado. Levantamento do IDB Invest indica que nos primeiros 90 dias do início da pandemia, enquanto houve evasão de US\$ 466 bilhões dos fundos de investimentos no mundo, entraram US\$ 90 bilhões em fundos ESG. Esses números, meramente ilustrativos, ajudam a entender a centralidade que essa agenda está adquirindo com o aprofundamento dos debates ao redor do mundo.

O Brasil, contudo, permanece muitos passos atrás nessa questão, ainda só no discurso. No mundo de reportagens, pesquisas, resultados de consultorias e demais informações sobre o tema que tem pipocado no último ano, desde quando o IREE se propõe a acompanhá-lo, um estudo da consultoria Russell Reynolds, referência em recrutamento de alto escalão, publicado em julho pelo Estadão¹⁶, concluiu nosso atraso em relação à temática, numa análise que parece definitiva, principalmente quando relacionada aos elementos elencados anteriormente sobre as nossas escutas. Diz a pesquisa que, quando o assunto é ESG, o brasileiro está mais pessimista do que a média global. Aqui 53% dos executivos disseram ter confiança nas estratégias sociais, ambientais e de diversidade das companhias. Todas as demais regiões do mundo atingiram índices de confiança acima de 60% no que se refere ao tema. A consultoria Russell Reynolds testou o humor de 1,3 mil líderes globais no mundo todo – entre CEOs, conselheiros e diretores de empresas.

Apesar dessa demonstração de receio e cautela com a agenda de responsabilidade sócio-econômico-ambiental, os bancos, fundos de investimentos e parceiros de negócios estão puxando a corda para o outro lado. Esses players do mercado têm exigido dedicação à pauta para alinhar grandes movimentações financeiras. O mesmo Estadão publicou na sua página E Investidor¹⁷, dedicada ao tema, no dia 26 de julho, depoimentos e entrevistas com pessoas do setor que apontam uma maior disposição de implementar as agendas de ESG por empresas de capital aberto, as empresas da bolsa, que estão sofrendo essas pressões.

A própria B3, a Bolsa de Valores do Brasil, implementou mudanças nos seus índices sobre a temática, para aumentar a pressão e deixar sanções

¹⁶ <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral/executivo-brasileiro-e-menos-otimista-com-agenda-esg-do-que-estrangeiros,70003781363>

¹⁷ <https://einvestidor.estadao.com.br/mercado/empresas-esg-capital-aberto>

atingirem os mais resistentes. Pela primeira vez em 16 anos, os investidores vão poder mapear quais as empresas mais engajadas¹⁸. Isso porque houve uma alteração no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), que reúne 39 corporações atualmente: AES Tietê, B2W, Banco do Brasil, Bradesco, BRF, BTG Pactual, CCR, Cemig, Cielo, Copel, Cosan, CPFL, Duratex, Ecorodovias, EDP, Eletrobras, Engie, Fleury, Grupo Pão de Açúcar, Itaú Unibanco, Itaúsa, Klabin, Light, Lojas Americanas, Lojas Renner, Marfrig, M. Dias Branco, Minerva, Neoenergia, Movida, MRV, Natura, BR Distribuidora, Petrobras, Santander, Suzano, Telefônica, TIM e Weg. Com a mudança feita no sentido de promover avanços do setor corporativo nessas agendas, estas podem ser excluídas e outras podem compor o índice da B3.

A B3 ainda não definiu os critérios para esse fluxo de entrada e saída, o que também aponta para uma outra questão nevrálgica na implementação das agendas de diversidade, inclusão e ESG: as métricas e formas de mensuração de impacto. Não há consensos em como pesar os componentes com temas ambientais, sociais e de governança. Algumas iniciativas têm tentado superar esse paradigma que aparece como entrave¹⁹. O Fórum Econômico Mundial, para citar uma delas, lançou em setembro de 2020, um conjunto universal de métricas ambientais, sociais e de governança²⁰. As normas foram elaboradas no âmbito do International Business Council (IBC), que reúne ao menos 120 CEOs de empresas de todo o mundo e que ouviu 200 players do mercado sobre a questão. Também participaram atores das chamadas *big four* da auditoria (Deloitte,

18 <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral.com-novo-indice-investidor-da-b3-podera-monitorar-adesao-de-empresas-a-agenda-esg.70003784124#:~:text=Werther%20Santana%2FEstad%C3%A3o-,Com%20novo%20%C3%ADndice%2C%20investidor%20da%20B3%20poder%C3%A1%20monitorar,de%20empresas%20%C3%A0%20agenda%20ESG>

19 <https://www.infomoney.com.br/onde-investir/mercado-debate-criterios-de-pontuacao-de-fundos-esg/>

20 <https://capitalaberto.com.br/sustentabilidade/forum-economico-mundial-lanca-conjunto-de-metricas-esg/>

Ernst & Young (EY, KPMG, PwC) e o Bank of America, um dos maiores empreendimentos financeiros americanos.

Ainda no campo da dificuldade de mensuração, também debate-se intensamente como contabilizar os impactos das ações ESG. Cálculos muitas vezes frágeis ainda são aproveitados. O Insper Metrics e a GK Ventures, do Eduardo Mufarej, estão juntas, de acordo com o Brazil Journal²¹, para tentar resolver essa barreira. Estão se inspirando em cases do The Rise Fund, que investe em empresas de impactos social e ambiental mensuráveis, e de outras frentes sobre o assunto.

Em outros casos, mais recentes, de junho de 2021, gestoras de investimento começaram a adotar regras mais rígidas para inibir que predomine o marketing sobre o tema desprovido de compromisso real²². A questão do combate à emissão de carbono, por exemplo, dentro do ‘ambiental’, tem sido alvo desse endurecimento. CEO global da BlackRock, uma gigante do setor, Larry Fink cobrou posicionamento dos altos executivos no tema, o que gerou grande repercussão na imprensa nos últimos meses. A gestora possui mais de US\$ 9 trilhões sob custódia, sendo US\$ 353,1 bilhões em ativos ESG. A previsão é que 100% do fundo seja em ESG em breve, o que demonstra o olhar de futuro, a aposta e o investimento de esforço que se joga sobre a temática. Também podemos reafirmar aqui que essa agenda anti-carbono diz muito respeito ao ‘social’, pois é também sobre os territórios que os impactos da sua emissão se apresentam de forma devastadora.

21 <https://braziljournal.com/qual-o-impacto-social-de-um-investimento-a-gk-ventures-quer-medir>

22 <https://valor.globo.com/publicacoes/suplementos/noticia/2021/06/07/gestoras-usam-metrica-mais-rigida-para-analises-de-esg.ghtml>

As movimentações do setor empresarial em prol da agenda ESG e de Direitos Humanos e Empresas, no Brasil, não estão em nível tão avançado de discussão, como já apontamos anteriormente. Há articulações concentradas sobre questões diversas, desde compromissos públicos de organizações e altos executivos com a questão até análises de setores do Poder Judiciário e do mundo político acerca de. Chamaram atenção da CDH do IREE, no levantamento para esse boletim, as indicações de especialistas, em falas públicas, de que conflitos políticos, notadamente em crises como a vivida no Brasil, não devem afetar a atualidade desse debate inclusivo e de responsabilidade. Também apareceram fortes compromissos de empresas em reportagens de espaço relevante nas mídias.

A ISTOÉ Dinheiro²³ trouxe, em julho, conteúdo em que executivos da telefônica Vivo perfilam a pauta de equidade racial como prioridade da companhia dentro do guarda chuva do ESG. Já o Valor, que tem dado espaço generoso para essa temática, trouxe em destaque os intentos de promover “um ativismo ESG” por parte do acionista da BR Distribuidora Ronaldo César Coelho²⁴, que se desfez de 11 fundos para ampliar sua fatia na distribuidora ligada à Petrobras para o patamar de 7,95%. Cezar Coelho declarou que pretende chegar a 10% de ações e atuar de forma militante pela agenda social, ambiental e de governança. Ele defende no jornal econômico como agenda “ações agressivas no investimento social”.

Noutra frente de debate, o desembargador federal do trabalho Marcos César Amador Alves, em artigo de opinião publicado no Valor, assinalou recentemente que “o Poder Judiciário, fora de

dúvida, exigirá a efetivação dos fatores ESG por meio de suas decisões”. Amador Alves, do TRT da 2ª Região e da Academia Paulista do Direito do Trabalho, aborda a questão numa perspectiva que, até então, é pouco usual. Mas joga luz, no texto, sobre as possibilidades de recurso à Justiça para a observância de garantias ambientais, de direitos humanos e de respeito à diversidade. No campo internacional, que ele cita, há uma série de normativas multilaterais que abordam o assunto e que traremos resumo ao fim deste boletim.

²³ <https://www.istoedinheiro.com.br/equidade-racial-se-tornou-prioridade-diz-presidente-da-vivo/>

²⁴ <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2021/07/05/acionista-da-br-cezar-coelho-promete-ativismo-esg.ghtml>

A AUSÊNCIA DO ESTADO BRASILEIRO NO DEBATE SOBRE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS VS. AS LEGISLAÇÕES INTERNACIONAIS

Antes, chama a atenção o envolvimento do Judiciário na temática, uma vez que a atuação do Estado como um todo, no debate sobre direitos humanos e empresas é tímido, limitando-se à observância das legislações trabalhistas existentes, principalmente aquelas que se referem especificamente a escravidão moderna, trabalho infantil e pessoas com deficiência. A única normativa nacional de vulto sobre a temática é o Decreto Nº 9.571²⁵, de 21 de novembro de 2018, da Presidência da República, que, no final do governo Michel Temer, estabeleceu as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.

No entanto, mesmo essas são consideradas frágeis do ponto de vista das necessidades de regulamentação que se apresentam. Entre as disposições preliminares do decreto, estabeleceu-se normativas para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no país. O texto do instrumento diz expressamente, logo de cara, porém, que sua redação deve ser implementada voluntariamente pelas empresas – o que esvazia a capacidade de influenciar de forma decisiva para o avanço na pauta. Também é avaliado por especialistas e atores organizadores da sociedade civil que a legislação não dá conta do tema por causa da sua concepção sem discussão ampla. A redação do decreto também é meramente descritiva de desafios para a implementação dos DH no setor corporativo e de ações não especificadas, quase que genérica.

²⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm

O assunto de DH e empresas também foi abordado pelo Conselho Nacional de Direitos Humanos (CNDH) – órgão de participação e controle social do Governo Federal, que reúne instituições governamentais, do Sistema de Justiça e da sociedade civil especializadas nas pautas de DH – em uma Resolução de março de 2020, que dispõe sobre

diretrizes para a construção de uma possível política pública sobre direitos humanos e empresas. A título informativo, atualmente o IREE compõe a Comissão de Obrigações Internacionais do mesmo CNDH, por causa da sua atuação no debate sobre empresas e direitos humanos, mas o instituto só passou a fazer parte da composição do conselho em 2021.

A resolução surgiu em meio às discussões sobre o assassinato de Alberto Freitas por seguranças do Carrefour, o que efervesceu o debate sobre a responsabilidade social e a observância de direitos humanos pelas companhias do setor privado brasileiro em 2020. O instrumento serve como uma tentativa de induzir uma linha de conteúdo do que poderá ser uma futura formulação legislativa sobre o assunto, com base em elementos como os ODS, o conceito de trabalho decente da OIT, formalizado pela OIT na 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (1999), a participação do Brasil no Conselho de Direitos Humanos da ONU e a submissão do país a diversas legislações internacionais sobre o tema.

Algumas dessas legislações foram alvo de pesquisa de sistematização encomendada pelo IREE durante o período de estudo sobre esse tema, desde janeiro, e produzida pela pesquisadora Nathalia Penha Cardoso de França, mestre em Filosofia do Direito e Teoria Geral do Direito pela Pontifícia

Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). No relatório, a pesquisadora Nathalia França aponta os regulamentos de ordem internacional que tratam do tema, muitos aos quais o Brasil está submetido, seja no âmbito da ONU, da OIT ou da OCDE.

No Sistema ONU, o Pacto Global das Nações Unidas (PGNU), criado em 2000, foi um esforço para alinhar as empresas do mundo todo a princípios considerados universais pelo direito internacional, nos subtemas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. Vejam que todos estão situados no intestino dessa temática de DH e empresas, D&I e ESG. Os integrantes do PGNU também têm a responsabilidade de contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que inclui parte dessas mesmas pautas. Em duas décadas, o Pacto Global mobilizou 12.600 empresas e 3000 *stakeholders* não-empresariais em 160 países, tornando-se a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo. O Brasil também assinou o pacto. Isso gerou um Comitê Brasileiro do Pacto Global, por iniciativa do Instituto Ethos, que atua em uma espécie de *advocacy* junto às empresas para a adesão aos direcionamentos.

Também na ONU, em 2011, o Conselho de Direitos Humanos aprovou por consenso os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. O objetivo foi claramente dar conteúdo ao debate. A ONG Conectas Direitos Humanos publicou, de forma inédita à época, os princípios em língua portuguesa e teceu comentários especializados, alguns dos quais serão replicados ao lado da menção aos princípios, logo abaixo. Os dez primeiros princípios tratam da atuação estatal, enquanto os sete últimos falam de meios de reparação pelo aparato estatal. Apenas a partir do princípio 11 até o princípio 24 fala-se de responsabilidade das empresas em matéria de direitos humanos. Atualmente, existe no âmbito da ONU um Grupo de Trabalho que acompanha o

cumprimento dos princípios.

A ONU também tenta, ainda sem sucesso, alinhar um tratado entre as nações sobre o tema. Isso faria com que as normas fossem vinculantes, obrigatórias. O Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos foi iniciado com um rascunho (*draft*), intitulado *Draft Zero*. O conteúdo, contudo, ainda é criticado por especialistas, como os do Home – Centro de Direitos Humanos e Empresas da Universidade de Juiz Fora, que apontam inconsistências jurídicas e falta de abordagem da questão de gênero, por exemplo, como fraquezas.

Também é citada na pesquisa da pesquisadora da PUC Nathalia França para a CDH do IREE as normativas da OIT (Organização Internacional do Trabalho) no campo laboral, o que de diversas formas influenciam na temática, além de produções de estudos e diretrizes consideradas ideais para a observância dos direitos humanos nas empresas. Há iniciativas assim na FGV, com Centro de Direitos Humanos e Empresas, e no já citado Homa – Centro de Direitos Humanos e Empresas da Universidade Federal de Juiz de Fora. O Homa atuou junto com o Conselho Nacional de Direitos Humanos (CNDH) na criação da minuta da Resolução que dispõe justamente sobre as diretrizes nacionais para uma política pública sobre direitos humanos e empresas.

A pesquisa também destaca a Declaração sobre o Investimento Internacional e as Empresas Multinacionais, que são diretrizes da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) para empresas multinacionais. Elas apontam e incentivam as contribuições que as empresas podem dar para o progresso econômico, ambiental e social, além de reconhecer que as atividades empresariais podem impactar temas como direito do trabalho, direitos humanos, meio ambiente, corrupção, consumidores e governança corporativa.

Por fim, ao apresentar apontamentos sobre experiências de outros países na construção de legislações sobre direitos humanos e empresas, ESG e D&I, fica evidente na pesquisa que a atuação do Brasil é tímida. Ao definir no seu Decreto que institui diretrizes sobre o assunto que essas orientações serão implementadas voluntariamente pelas empresas, o Brasil preconiza a criação do Selo ‘Empresa e Direitos Humanos’, a ser outorgado pelo Estado brasileiro para essas corporações. É fato que essas iniciativas de certificação são de extrema relevância, além de estarem em crescimento no meio empresarial e serem recebidas com bons olhos pela comunidade nacional e internacional, conforme análise da própria Nathalia França. No entanto, ainda que elas ajudem a qualificar as empresas no compliance em direitos humanos, o Estado não deveria se limitar a uma ação tão tímida.

Uma questão a se observar, nesse ínterim, é que cabe muito mais ao escopo estatal atuar por uma política pública robusta, substancial, debatida com os setores diversos, do que promover selos. Isso passa por envolver a sociedade civil, instituições diversas, especialistas, as próprias corporações e seus representantes em um amplo ciclo de discussão sobre o assunto.

A situação brasileira é tão alarmante que levantamento recente da ONU Brasil apontou que, dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), apenas um é observado com eficiência pelo país²⁶, que é a garantia de energia elétrica para todos. Os sintomas não são confortáveis. Não é secundário um grau tão elevado de inobservância de uma pauta que diz respeito ao próprio desenvolvimento

²⁶ <https://exame.com/economia/sem-avancos-onu-brasil-traca-novo-plano-para-desenvolvimento-sustentavel/>

nacional, à superação de problemas vertebrais da sociedade brasileira. Tal qual as empresas, o Estado também precisa desmistificar em si a ideia de que direitos humanos, D&I, ESG, responsabilidade social no setor privado – seja qual for a nomenclatura – é secundário. Mais ainda: o Estado precisa entender que a performance desses assuntos no setor empresarial não é só responsabilidade corporativa, privada, mas sim pública. É assunto de nação.

É tão assim que o ex-ministro da Fazenda Henrique Meirelles, atual secretário da Fazenda do Estado de São Paulo, e o presidente da InvestSP e ex-secretário da Agricultura de São Paulo, Gustavo Diniz Junqueira, publicaram artigo de opinião no Estadão²⁷ reafirmando a dimensão estatal da jornada em defesa de políticas de responsabilidade socioambientais e de governança. Não estamos falando exatamente de dois estatistas clássicos, havemos de consensuar. Talvez estadista. Mas ambos defendem que “o que se espera dos governos é a criação das condições e regulações necessárias para incentivar investimentos e a adoção de boas práticas pelas empresas”. Não só isso, como dizem que “os governos logo serão cobrados a incorporar os princípios ESG na forma de gerir o Estado”. Eles citam o desafio da Agenda 2030 que envolve os ODS e apontam que a InvestSP começou a se debruçar sobre a temática.

Meirelles e Diniz Junqueira prometem lançar nos próximos meses um plano de implementação e monitoramento ESG para o Estado de São Paulo, como um grande indutor dessa agenda. Com base internacional, serão estabelecidas metas estratégicas e um guia com as condições necessárias para a adoção de boas práticas que orientarão não só o setor privado, mas o próprio governo, “que precisa incorporar, em sua totalidade, o ESG no dia a dia da administração pública”. É uma análise importante, que pode colocar o Brasil no circuito de investimentos de forma mais intensa e protagonismo – o inverso do

²⁷ <https://opinioao.estadao.com.br/noticias/espaco-aberto,esg-no-governo-e-na-gestao-publica,70003792868>

que acontece hoje. Há um vácuo de oportunidade, mas, a depender do desempenho do país atualmente nessa questão, podemos perder a passagem de um cavalo selado.

Dados do GT Agenda 2030, que acompanha e monitora a performance do Brasil nos ODS, indicam esse caminho negativo. No quadro geral, quando analisadas as 169 metas, 91 estão em retrocesso, 27 estagnadas, 21 ameaçadas, 13 têm progresso insuficiente, 1 não se aplica à realidade brasileira e 15 não foram ranqueadas por falta de dados²⁸, conforme o gráfico abaixo:

GRÁFICO 6: Panorama geral das metas dos ODS no Brasil



Fonte: GT Agenda 2030

Mas impressiona sobremaneira como as metas relacionadas ao eixo 'política social' sofrem mais retrocessos do que aquelas desdobradas das políticas socioambientais e das políticas econômicas. Das 90 metas do socioambiental²⁹, 44 delas (48,9%) estão em retrocesso. Das 107 metas de política econômica, 57 estão passando por retrocessos³⁰, o que corresponde a 53,3%. Já nas políticas de ordem social, o retrocesso é de 61,5%. São 59 metas em retrocesso³¹, do total de 96.

²⁸ https://www.instagram.com/p/CRI_5ZCtj8A/

²⁹ <https://www.instagram.com/p/CRT2I2rNoWc/>

³⁰ https://www.instagram.com/p/CRYkBlph_OA/

³¹ <https://www.instagram.com/p/CRqliG4LY2w/>

GRÁFICO 7: Retrocessos do Brasil nas políticas socioambientais dos ODS

Status das metas da dimensão ambiental da Agenda 2030 no Brasil



Fonte: GT Agenda 2030

GRÁFICO 8: Retrocessos do Brasil nas políticas econômicas dos ODS

Status das metas da dimensão econômica da Agenda 2030 no Brasil



Fonte: GT Agenda 2030

GRÁFICO 9: Retrocessos do Brasil nas políticas sociais dos ODS

Status das metas da dimensão social da Agenda 2030 no Brasil



Fonte: GT Agenda 2030

FICHA TÉCNICA

Boletim de Direitos Humanos e Empresas do IREE _ JAN A JUL 2021

Autor: Yuri Silva

Supervisão: Walfrido Warde, Valdir Simão e Rafael Valim

Pesquisadores: Yuri Silva, Nathalia França e Rodrigo Siqueira

Colaboração: Centro de Estudos de Economia (CEE) do IREE

IREE

O IREE, Instituto para Reforma das Relações entre Estado e Empresa, é uma organização independente cuja missão é promover o debate democrático e pluralista para aperfeiçoar a interação entre os setores público e privado no Brasil

SIGA NAS REDES SOCIAIS



Presidente: Walfrido Warde

Vice-Presidente: Valdir Simão

Diretoria Executiva: Rafael Valim, Renato Polillo, Carlos Renato Ferreira, Leandro Daiello

Economista-Chefe: Juliane Furno

Coordenador de Direitos Humanos: Yuri Silva

Coordenador do IREE Cultura: João Camarero

Secretária Executiva: Palloma Marques

Diretora de Comunicação: Samantha Maia

Diretor de Relações Institucionais: Rodrigo Siqueira

Gerente de Marketing: Marcos Antonio da Silva

Coordenadora de Cursos Kope: Giselle Porto

Estagiário Jurídico: Michel Noberto

Redatora: Juliana Pithon

Gestora de Redes Sociais: Gabriela Farias

O conteúdo do Boletim de Direitos Humanos e Empresas do IREE representa exclusivamente as opiniões dos seus autores e não, necessariamente, a posição institucional do IREE. O boletim é direcionado a todo o público, de forma ampla, como panorama do assunto, não podendo o IREE ser responsabilizado por qualquer perda direta ou indiretamente derivada do seu uso ou do seu conteúdo.