

Boletim de Direitos Humanos e Empresas do IREE

AGOSTO A OUTUBRO DE 2021

YURI SILVA



SUMÁRIO EXECUTIVO

03 - INTRODUÇÃO

A Coordenação de Direitos Humanos do IREE publica o segundo Boletim de Direitos Humanos e Empresas a fim de seguir aprofundando as discussões acerca do tema, trazendo o acúmulo bimestral do acompanhamento e das pesquisas e escutas realizadas pela pasta do instituto entre agosto e outubro de 2021, abordando basicamente o tema em perspectiva internacional, focando no Tratado da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas Transnacionais, e nas novidades sobre mensuração das políticas públicas de diversidade, inclusão, ESG e direitos humanos no setor privado, como a adoção de um novo índice pela B3 no Brasil.

04 - NAÇÕES UNIDAS DIVULGA 3º DRAFT DO TRATADO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS TRANSNACIONAIS

Análises produzidas pelo IREE, por meio da pesquisadora Natália França, e pelas escutas de setores da sociedade civil, da academia, do governo e do terceiro setor apontam os avanços e recuos do terceiro rascunho do Tratado Internacional de Direitos Humanos e Empresas Transnacionais da ONU, que tem gerado tensões geopolíticas e ações de boicote dos países desenvolvidos. O Brasil adota posições dúbias nas discussões, emitindo sinais trocados, enquanto Equador conduz o processo a partir da visão conservadora do seu governo. De acordo com especialistas, o 3º Draft pouco altera a realidade do debate internacional referente ao tema, pois mantém recuos que tinham sido promovidos em drafts anteriores.

10 - NOTAS E ATUALIZAÇÕES

Comentários rápidos sobre notícias e novidades no assunto.



INTRODUÇÃO

Depois de publicar o Boletim nº 1 de Direitos Humanos e Empresas, no qual sistematizou pesquisas e acompanhamento sobre o tema entre janeiro e agosto de 2021, o IREE (Instituto para Reforma das Relações entre Estado e Empresa) torna público, neste documento, o seu 2º boletim sobre essa temática, a fim de dar continuidade às reflexões que iniciou, e agora começa a aprofundar, no que refere-se às políticas de observância de direitos humanos para o setor privado. Como vimos no primeiro boletim, essas políticas poderão ser apresentadas por diversas lentes, sob as embalagens de D&I (diversidade e inclusão) ou de ESG (sigla em inglês para ‘environmental, social and corporate governance’, ou seja, para ambiental, social e governança corporativa). E, mais do que isso, representa relevância para o desenvolvimento social e econômico do Brasil, além do que podemos chamar de “a questão do momento” para o mundo corporativo.

Como publicamos na primeira edição do Boletim de Direitos Humanos e Empresas do IREE, está evidenciado, por uma série de fatores elencados, que incluir e diversificar o ambiente corporativo, de forma a alterar as clivagens socioeconômicas e simbólicas da sociedade brasileira, 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.

As cifras e uma série de outros sinais públicos que dão importância à discussão foram elencadas no primeiro boletim. Nesta segunda edição, publicada dois meses depois, iremos nos ater a uma análise de dois fatos importantes desta discussão, considerando que o objetivo da publicação, proposta pela Coordenação de Direitos Humanos do IREE, é trazer as mais atualizadas informações e análises, de forma a manter o setor empresarial,

a burocracia privada e estatal e os mais diversos atores sociais informados sobre o andamento dos debates acerca desta temática. Isso tem sido feito, como já exposto anteriormente, a partir dos extratos de escutas feitas a organizações sociais, players do terceiro setor, pessoas do mundo empresarial privado e intelectuais formuladores de pensamento sobre o assunto. O boletim, portanto, configura-se num panorama periódico.

Nesta segunda versão, iremos explicitar uma análise do IREE Direitos Humanos, com o auxílio da pesquisadora Natália França, assim como avaliações de especialistas em direitos humanos internacionais, sobre o tratado das Nações Unidas que tenta, em caráter vinculante, estabelecer diretrizes de DDHH para empresas transnacionais; assim como pontuar iniciativas na área de promoção de diversidade, inclusão, ESG e direitos humanos no setor privado, tendo como caso mais relevante a notícia de que a Bolsa de Valores do Brasil, a B3, poderá adotar o Índice de Equidade Racial (IER), elaborado sob a coordenação do economista do Insper Michael França, para compor um ranking de empresas que estão alinhadas a parâmetros equilibrados na área social e de direitos básicos.

Acostume-se, caro leitor, com o fato de que nosso boletim seguirá sendo dividido em capítulos, explicitados devidamente no Sumário Executivo daquela edição, como forma de estabelecer divisão inteligível dos assuntos e das análises.

NAÇÕES UNIDAS DIVULGA 3º DRAFT DO TRATADO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

Em 17 de agosto, as Nações Unidas publicaram a 3ª versão revisada do rascunho de tratado sobre empresas transnacionais e outros negócios (ou Tratado de Direitos Humanos e Empresas). O texto foi revisado e publicado no âmbito das negociações do Grupo de Trabalho Intergovernamental para a elaboração desse instrumento internacional juridicamente vinculativo para regular as atividades das corporações transnacionais nos assuntos de direitos humanos, que funciona desde 2014 a partir de sua instituição na Resolução 26/9 do Conselho de Direitos Humanos da ONU.

O chamado Draft 3 avança muito timidamente, em relação ao Draft 2, mas repete muito do mesmo e ainda esvazia certos conceitos importantes. É importante ressaltar que seu conteúdo será debatido na 7ª sessão do Grupo de Trabalho Intergovernamental, entre 25 e 29 de outubro deste ano, reunião aberta a todos os membros da ONU, ONGs, associações e instituições nacionais de direitos humanos, sindicatos e outros órgãos credenciados junto à ONU.

No geral, mantém-se a estrutura e a divisão de conteúdo das versões anteriores, melhorando certas partes da redação e esclarecendo algumas ambiguidades, mas parece deixar de lado a grande oportunidade de desenvolver as disposições mais importantes, como acesso a reparações. Desde a primeira leitura é possível perceber que a maioria das recomendações e sugestões de ONGs e grupos especializados no tema não foram levadas em consideração.

Do ponto de vista formal, há pouca diferença do Draft 2, como estilo, linguagem, divisão de artigos e parágrafos, algumas eliminações de repetições, a partir da reordenação de alguns artigos e do alinhamento das redações com o previsto nos Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos (UNGPs). Pode-se dizer que o caminho é este, a direção está certa, pois há a intenção de melhorar o texto para preencher lacunas e impedir interpretações que permitam abusos de direitos humanos por parte das empresas, assim como impedir narrações que dificultem reparações e acesso à justiça. Porém, perde-se a oportunidade de esclarecer disposições essenciais do tratado como um todo.

Uma das mudanças a serem celebradas é o conteúdo do art. 3º, que aumenta o escopo para abarcar todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos e vinculantes para os Estados-Partes ao tratado, o que sai de uma plataforma básica de direitos apenas previstos em tratados dos quais são partes os Estados, para juntar também os instrumentos fundamentais de direitos humanos, as convenções da OIT e o direito consuetudinário.

Não está claro, no entanto, se tal previsão de aumento material do arcabouço normativo se aplica apenas para responsabilidade dos Estados ou também será aplicada para responsabilidade direta das empresas.

O artigo anterior, o 2º, adicionou um objetivo para a lista já longa de propósitos do tratado, qual seja “esclarecer e garantir o respeito e o cumprimento das obrigações de direitos humanos das empresas comerciais”. Não há, aparentemente, parte alguma no tratado que complemente ou regule esse novo objetivo, de maneira mais específica, pois insiste em falar apenas em responsabilidade estatal. Isso, de certa forma, está em desacordo com o princípio número 12 dos UNGPs, que prevê que as empresas devem respeitar todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, independentemente de haver vinculação específica para os Estados.

Responsabilização e soluções para violações de direitos humanos por empresas ainda são o foco do tratado, pois seria a primeira vez que tal assunto seria elevado à categoria de *hard law*, já que mecanismos normativos como os Princípios não têm caráter vinculativo, e apenas tratam de fornecer às empresas direções, ferramentas, diretrizes, sugestões e métodos para que não violem direitos humanos do ponto de vista preventivo.

O Draft 3 trata de prevenção, ao falar de *due diligence* obrigatória em matéria de direitos humanos no artigo 6º, mas também dá ênfase aos temas de remediação, solução e reparação. Os artigos que reforçam esse objetivo são o 4º, sobre direitos das vítimas, o 5º, sobre proteção das vítimas, o 7º, sobre direito a recurso e o 8º, sobre responsabilidade de empresas por violação de direitos humanos, criando a possibilidade de acessar a justiça com essa fundamentação jurídica.

Entretanto, é apenas isso. As disposições sobre responsabilidade e reparação são ainda tímidas e, do ponto de vista da aplicabilidade imediata, caso adotássemos essa redação como final, insuficientes, com falhas, ambiguidades e vagueza. Por exemplo, o art. 7º, §2º (ou 7.2) tem redação vaga ao não afirmar qual tipo de informação deve ter o acesso e o conteúdo facilitados e qual tipo de procedimento ou processo deve ser aceito pelos tribunais. Se a intenção é prever especificamente a jurisdição de tribunais internos para o tema, deve ser mais claro.

Em seguida, o artigo 7º, §3º (ou 7.3) acrescenta uma previsão precisa de grande importância, pois incorpora as crianças como um grupo especial de fornecimento de assistência jurídica.

Os tipos de responsabilidade jurídica por violações de direitos humanos por empresas estão no art. 8º, e os parágrafos 6º e 8º narram cenários de extrema importância, como as relações triangulares, na qual há uma matriz ou uma empresa líder, uma subsidiária

ou uma parceira de negócios, e as pessoas afetadas. O texto do 8.6 é revolucionário, mas ainda confuso, pois parece concentrar e misturar tipos diferentes de teorias da responsabilidade civil – fala de negligência, ou seja, culpa, mas também prevê duas formas de responsabilidade objetiva com dever de vigilância.

Eis a redação, com tradução livre: “8.6. Os Estados Partes devem assegurar que sua legislação interna preveja a responsabilidade das pessoas físicas e/ou jurídicas que conduzem atividades comerciais, incluindo aquelas de caráter transnacional, por sua omissão em impedir que outra pessoa física ou jurídica com a qual tenham mantido relações comerciais, cause ou contribuindo para abusos de direitos humanos, quando o primeiro controla, gerencia ou supervisiona tal pessoa ou a atividade relevante que causou ou contribuiu para o abuso de direitos humanos, ou deveria ter previsto riscos de abusos de direitos humanos na condução de suas atividades comerciais, incluindo aqueles de caráter transnacional, ou em suas relações comerciais, mas não tomaram as medidas adequadas para prevenir o abuso.” Não estão claros os casos nos quais é permitido dispensa ou contestação pela empresa demandada.

Sobre responsabilidade decorrente de violações mais graves de direitos humanos, ao ponto de configurarem crimes sob o direito internacional, o 8.8 mantém a redação do Draft 2, sem evolução de sua redação muito apontada por acadêmicos, à época, como obscura e sem segurança jurídica para os Estados e para as empresas, já que é difícil aos Estados determinar todo o rol de condutas que são obrigados a abordar na implementação de medidas para garantir que pessoas e entidades – sobretudo empresas e autoridades como o Ministério Público brasileiro – saibam quais condutas são prescritas como proibidas e quais são permitidas.

Também há preocupação com o fato de que é possível depreender do texto do tratado que, após

cumprir o procedimento de *due diligence* e falhar, a empresa pode escapar da responsabilidade por violação de direitos humanos, já que teria cumprido a única coisa que a normativa exige, denotando certa intenção de um tratado que repita mais do mesmo: autorregulação empresarial. Nem mesmo a já batida primazia dos direitos humanos sobre acordos negociais está reafirmada. Há conceitos vagos ou sem definição, como cadeias globais de valor.

Portanto, é sintomático que o Grupo de Trabalho não tenha acatado quase nenhuma recomendação, sugestão ou resultados de pesquisa de diversos grupos, ONGs e especialistas acadêmicos, que não foram poucos durante os últimos tempos, sobretudo entre os Drafts 2 e 3. A maturidade que a questão deveria ter alcançado parece ficar ainda longe, as negociações deveriam ser mais transparentes e abertas, para que a sociedade civil, principalmente as comunidades afetadas, sejam ouvidas e tenham o conteúdo de suas intervenções efetivamente levados em consideração. Parece faltar justamente a voz e a influência da sociedade civil.

Por fim, pode-se dizer que seria perigoso adotar tal redação como última, o trabalho deve continuar, já que ainda não é possível afirmar que o tratado, como se encontra, é capaz de cumprir os objetivos da Resolução 16/9, que é de regulamentar as atividades das empresas transnacionais no âmbito do direito internacional dos direitos humanos, prevenindo violações dos direitos humanos e garantindo o fim da impunidade empresarial; além de garantir o acesso efetivo e abrangente à justiça pelos indivíduos, povos e comunidades afetados. Ainda há centralização exclusiva nas obrigações dos Estados, sem criar obrigações diretas para as empresas, para então podermos cobrar responsabilização em casos de violação dos direitos humanos.

Nesse período, entre a publicação do 3º Draft e a publicação deste boletim, a Coordenação de Direitos

Humanos do IREE dialogou com importantes atores e atrizes do debate, a fim de escutá-los sobre a análise que fizeram sobre o documento. O principal desses diálogos deu-se com a professora Manoela Roland, coordenadora do ‘Homa - Centro de Direitos Humanos e Empresas’, grupo de pesquisa da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), que configura-se como a principal referência acadêmica brasileira na análise dessas questões, assim como também com pesquisadora Tchenna Maso, associada do Homa. Também dialogamos, em encontro virtual mais preliminar, com Gustavo Berrón, que acompanha as discussões em pauta por meio da Fundação Friedrich Ebert (FES) no Brasil, e que nos auxiliou em acessar o Homa, além de refletir sobre as questões que estruturam o debate internacional no tema atualmente.

Nesses encontros, extraímos conceitos básicos que soam como indispensáveis, preliminares para aprofundar a discussão sobre DH e empresas e até mesmo sobre o tratado proposto no âmbito da ONU. O primeiro deles é a própria disputa sobre como chamar cada coisa. Fica nítido que respeitar direitos humanos no âmbito das empresas privadas trata-se de respeitar legislações de DH já existentes, de forma a não confundir essa observância com políticas de ‘soft law’ que tratam de regras específicas e não obrigatórias e que são nomeadas, pelos especialistas, de “responsabilidade social empresarial”. A diferenciação é importante para não rebaixar o sarrafo das políticas de direitos humanos devido a um novo prisma. A referida “responsabilidade social” corporativa teria o efeito de mitigar os efeitos das violações promovidas pelas empresas, o que não está de acordo com os DH, que se apresentam de forma inegociável, evidentemente vinculante.

Também surge como reparo às discussões empreendidas, inclusive pela CDH do IREE, o fato de que setores costumam se debruçar exclusivamente sobre aspectos de empregabilidade quando abordam a temática

de DH e empresas, limitando o debate, que possui alcance evidentemente maior, já que as empresas, sobretudo as de caráter multinacionais, funcionam como violadoras de direitos em diversas camadas, com influência que não raramente sobrepõe o Estado.

Dito isto, e acessando novamente a discussão sobre o Tratado da ONU sobre Empresas Transnacionais, é preciso situar que, atualmente, a formulação acerca do documento produz uma disputa geopolítica importante. Especialmente considerando que os Estados do Sul global são os principais territórios onde ocorrem as violações. As empresas do Norte global, que promovem essas violações, pressionam contra a iniciativa, de forma a limitar-se a princípios de soft law, seja os domésticos ou seja aqueles produzidos nas próprias instâncias internacionais, como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, publicado em 2011 pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, e que dá conta mais de responsabilizar os Estados do que as empresas diretamente.

Esses estados do sul global acreditam que serão alvos de perda de investimentos em caso de adesão ao Tratado, uma narrativa que, de acordo com players públicos e privados, circula desde que o Brasil era presidido pela presidenta Dilma Rousseff, época na qual diplomatas brasileiros relatavam terem ouvido pontuações desta natureza em diálogos internacionais como justificativa para que o Brasil e outros países apoiassem apenas os Princípios Orientadores e os planos de manejo nacionais. No entanto, exemplos como o da Vale, que assina diversas regras de soft law mas promoveu as tragédias de Brumadinho e Mariana, são citados para pontuar que um Tratado de teor vinculante teria a função de sanear a arquitetura da impunidade corporativa, principalmente no que diz respeito às empresas transnacionais, sobre as quais o documento da ONU se debruça.

Também no tabuleiro geopolítico está o contexto histórico, que envolve a Presidência do GT que trata do Tratado, sob o comando do Equador, que em 2017 passou por uma transição de poder que colocou no principal cargo do país o conservador Guilherme Lasso. O ano seguinte, 2018, foi o ano de publicação do Draft 0, que teve apontadas em seu conteúdo diversas inconsistências jurídicas e falta de abordagem da questão de gênero. Já em 2019, quando da divulgação do Draft 1, o objeto do Tratado foi ampliado para todas as empresas, em vez de somente empresas transnacionais, o que torna o Tratado amplo e mais débil, com redação genérica, a fim de que não se contraponha ao ordenamento jurídico interno dos países. Essa ampliação é considerada uma grande derrota dos movimentos sociais e ONGs que atuam na causa, até hoje.

Reflete-se também sobre as dificuldades e complexidades da ONU na aprovação deste Tratado, considerando as características do bloco global, financiado por empresas transnacionais e com contribuições dos EUA que rondam 24% do orçamento das Nações Unidas e, em algum momento da história, já chegou a ser de 70%. Não é à toa, frisam os especialistas, que Kofin Ana nomeou John Ruggie, autor do Pacto Global, para a redação dos Princípios Orientadores. Essa movimentação é considerada uma disputa de narrativas sobre os rumos dessa discussão, emparedada entre o soft law e o hard law, a responsabilidade social corporativa e o papel do Estado e das empresas, de forma obrigatória e monitorada internacionalmente, na observância de direitos humanos básicos.

Por fim, os especialistas ouvidos pelo IREE avaliam, sobre o Draft 3, que há poucas alterações, contudo os recuos já apresentados em outros rascunhos foram mantidos e poucos avanços podem ser avaliados. Em resumo, alguns pleitos da sociedade civil foram incluídos, mas o que mudaria a lógica, a estrutura do documento preliminar do Tratado não foi incluído ainda;

RECUOS DO DRAFT 3	AVANÇOS DO DRAFT 3
Tira primazia dos Direitos Humanos sobre outros acordos de comércio	Preservou conceito de vítima mesmo sem decisão judicial. Antes, propunham que só fossem consideradas vítimas aquelas que tenham vencido briga judicial.
Torna a definição de Empresas Transnacionais genérica, o que deixa o documento Estadocêntrico, cabendo muito aos Estados decidir sobre. Não responsabiliza nem cria obrigação direta às empresas. Deixa vago também a possibilidade de julgamento da empresa em casos de violação.	A jurisdição para o julgamento da violação pode ser considerada o local onde a empresa possui os seus principais patrimônios registrados, ao invés de ser o local exato onde aconteceu a violação. Talvez isso possa ser considerado positivo para fins de garantir punição aos violadores.
Não tem previsão de criação de uma Corte que cumpra o papel de ser jurisdição para recurso internacional; prevê apenas um Comitê de acompanhamento. Esse vácuo faz com que aumente a impunidade.	Acréscimo da responsabilização de fundos de investimentos e empresas de cunho financeiro por violação de empresas financiadas.
<p>Dependência do automonitoramento das empresas, sob controle do Estado, que teria papel de garantir que as empresas cumpram as diretrizes (o que é difícil de garantir principalmente em Estados da Ásia e da África).</p> <p>Deixa lacunas sobre a regra de Forum non conveniens (quando um tribunal determina que outra instância judicial é mais apta a julgar casos).</p>	

Diante dessas questões, a perspectiva é de que o Tratado sobre Direitos Humanos e Empresas Transnacionais seja finalizado em cerca de 2 anos. É essa a perspectiva expressa pelo governo brasileiro e que preocupa ativistas e organizações que acompanham as negociações, pois consideram o documento imaturo e carente de reparos estruturais. Avalia-se, ainda, que o momento político do Conselho de Direitos Humanos da ONU é ruim, devido à presença significativa de representações conservadoras – o que tem impactado noutras pautas inclusive. Além dos formatos híbridos de reuniões, provocados pela pandemia da Covid-19, também critica-se o formato das negociações. O principal incômodo é o fato de o Equador, que preside o grupo de trabalho, ser responsável por sintetizar os aportes das representações. Isso tem feito com que as divergências desapareçam e gerado conflitos entre Estados. Na última reunião do grupo, a China acusou o Equador de manipular o processo, o que gerou tensões na condução dos trabalhos.

A atuação do Brasil nessa discussão é controversa, na esteira dos ‘cavalos de pau’ que a diplomacia brasileira tem adotado, no Governo Bolsonaro, em relação à sua postura histórica no âmbito da política internacional. Na última reunião do grupo sobre o Tratado, o país chegou a questionar o conceito de vítima.

Em webinar do IREE, no dia 12 de agosto de 2021, o ministro de segunda classe do Itamaraty João Lucas Quental de Almeida, diretor do Departamento de Direitos Humanos e Cidadania do Ministério de Relações Exteriores, afirmou que o Brasil tem participado das principais reuniões e “mantido engajamento ativo sobre essas negociações” e que em até dois anos uma posição definitiva deve ser tomada sobre o tema. Segundo Quental de Almeida, o governo tem buscado mediação sobre o assunto e o Brasil é um ator relevante e ativo nessa questão.

De acordo com o ministro, as nações desenvolvidas são as responsáveis pelo entrave, pois pouco participam das discussões e agem mais como observadores, devido a uma posição contrária ao teor vinculante do Tratado. Quental frisou que não há posição formada sobre o apoio do Brasil ao documento, mas há contribuições do Estado brasileiro sendo enviadas constantemente.

NOTAS E ATUALIZAÇÕES

- Enquanto isso, as matérias sobre ESG nos veículos de imprensa continuam pipocando, quase sempre escutando especialistas do setor sobre a durabilidade dessa onda pró-inclusão e diversidade no setor privado. No último dia 6, a Folha de S. Paulo publicou artigo do presidente do Instituto Mises Brasil, Helio Beltrão, sob o título “Mais mitos do ESG”. Na linha fina, o jornal trazia “Práticas podem não atender pobres nem meio ambiente, mas marketing”. O espaço será uma série de escritos sobre o assunto, de acordo com o autor, e é um espaço para ficarmos atentos.

- Em setembro, o Valor Econômico, na seção Valor Invest, voltou a trazer dados sobre o impacto da agenda ESG no setor³. De acordo com a notícia, 56% dos fundos de pensão consideram ESG ao investir. Os dados são da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc). No geral, segue-se informações prestadas pelas próprias empresas, de fidedignidade controversa. Mas a matéria esclarece que os fundos foram escutados, o que também não deixa de colocar os dados em suspenso, já que ninguém ultimamente quer ficar fora dessa onda. O próprio presidente da CVM, Marcelo Barbosa, defendeu, em matéria publicada na mesma página do Valor, regulação e padronização da divulgação de informações das empresas em relação aos aspectos ambientais, para evitar o que se chama de *greenwashing*, quando a corporação anuncia medidas para surfar numa onda de marketing, mas sem compromisso real com a pauta.

3. <https://valor.globo.com/financas/noticia/2021/09/03/56-dos-fundos-de-pensao-consideram-esg-ao-investir.ghtml>

- Pesquisa da Grant Thornton com a Fundação Dom Cabral e a XP⁴, na qual foram ouvidas 167 companhias de capital aberto, aponta que a agenda de políticas ambientais, sociais e de governança (ESG) está na moda, mas as principais empresas do país avançam nessa frente não apenas por vontade própria, mas principalmente por pressão de outras partes interessadas. Questionadas sobre qual “stakeholder” é o maior influenciador para que melhorem a divulgação de aspectos ESG, as empresas responderam acionistas (24%), conselheiros (21%), clientes (11%), investidores institucionais (8%), colaboradores (8%), comunidade (4%) e reguladores (4%). Sobre qual tipo de investidor tem demonstrado interesse no assunto, os

- Também foi publicada pela Folha artigo⁵ do presidente da Favela Holding, Celso Athayde, que aposta numa conexão entre ESG e as favelas, a fim de promover desenvolvimento, acesso a bens de consumo e geração de economia nesses territórios. Vale a pena ler e refletir sobre o ponto de vista de Athayde, que possui bom círculo em um setor específico do ativismo e também no mundo empresarial e político.

- Também tem sido comum a publicação de matérias e entrevistas em que empresas anunciam investimentos na agenda ESG. Para ficar em apenas dois casos nesses dois meses abarcados pelo boletim, a construtora Gafisa apareceu na Forbes Brasil prometendo alavancar negócios a partir de uma aposta no ESG, em entrevista da vice-presidente de gestão e RH

4. <https://valor.globo.com/financas/noticia/2021/10/06/pres-sao-de-acionistas-leva-empresas-para-agenda-esg.ghtml>

5. <https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2021/10/o-esg-e-as-favelas.shtml?origin=folha>

da empresa, Sheyla Resende⁶. A corporação, de 67 anos, é responsável pela moradia em que 1 a cada 130 brasileiros moram, tendo, portanto, relevância. Já a Enauta, subsidiária da Construtora Queiroz Galvão que atua na área de petróleo e gás, apareceu em conteúdo patrocinado da revista 'Isto É Dinheiro' falando da sua aposta na mesma agenda e comemorando dados de sua atuação na promoção de ações no sentido proposto pelo ESG⁷.

- Novidade também é a entrada no mercado de consultorias em ESG de três profissionais reconhecidas pela atuação no setor de direitos humanos, nacional e internacionalmente, na produção de políticas públicas, no terceiro setor e também para o setor privado. Joana Zylbersztajn (ex-consultora da OEA, ex-Natura, ex-coordenadora da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e atualmente mentora do Insper), Manoela Miklos (ex-Open Society Foundation e atualmente professora da PUC-SP) e Mayra Cotta (ex-Casa Civil da Presidência da República) formam um trio em torno da Veredas, uma empresa que promete oferecer soluções para o setor privado na área de direitos humanos e, para além do sem-número de consultorias que surgem massivamente para tratar do assunto, acumulam experiência comprovada e muitas conexões no Brasil e, talvez, principalmente mundo afora, para influenciar na agenda de DH e Empresas.

6. <https://forbes.com.br/brand-voice/2021/10/gafisa-ala-vanca-negocios-com-nova-cultura-organizacional-e-praticas-esg/>

7. <https://www.istoedinheiro.com.br/enauta-aposta-nos-principios-esg-para-crescer/>

FICHA TÉCNICA

Boletim de Direitos Humanos e Empresas do IREE - AGO A OUT 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.

