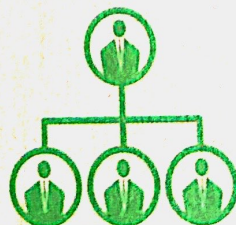


# Revista do Advogado

Nº 159 | OUT | 2023



**ESG:** desafios e  
possibilidades  
para a  
advocacia



#### DIRETORIA

Presidente **Eduardo Foz Mange**  
Vice-Presidente **Silvia Rodrigues Pereira Pachikoski**  
Diretor Administrativo **André Almeida Garcia**  
Diretora de Produtos e Serviços **Paula Lima Hyppolito dos Santos Oliveira**  
Diretor Financeiro **Antonio Carlos de Almeida Amendola**  
Diretora Jurídica **Clarisse Frechiani Lara Leite**  
Diretora Cultural **Flávia Hellmeister Clito Fornaciari Dórea**  
Diretora Adjunta **Renata Castello Branco Mariz de Oliveira**  
Diretor Adjunto **Antonio Carlos de Oliveira Freitas**

#### REVISTA DO ADVOGADO

**Conselho Editorial:** Ana Cândida Menezes Marcató, André Almeida Garcia, Antonio Carlos de Almeida Amendola, Antonio Carlos de Oliveira Freitas, Camila Austregesilo Vargas do Amaral, Clarisse Frechiani Lara Leite, Cristiano Scorvo Conceição, Eduardo Foz Mange, Elaine Cristina Beltran Camargo, Flávia Hellmeister Clito Fornaciari Dórea, Heitor Cornacchioni, Helena Najjar Abdo, Leonardo Guerzoni Furtado de Oliveira, Luciana Pereira de Souza, Paula Lima Hyppolito dos Santos Oliveira, Renata Castello Branco Mariz de Oliveira, Rodrigo Cesar Nabuco de Araujo, Rodrigo Rocha Monteiro de Castro, Rogério Lauria Marçal Tucci, Ruy Pereira Camilo Junior e Silvia Rodrigues Pereira Pachikoski

**Ex-Presidentes da AASP:** Walfrido Prado Guimarães, Américo Marco Antonio, Paschoal Imperatriz, Theotonio Negrão, Roger de Carvalho Mange, Alexandre Thiollier, Luiz Geraldo Conceição Ferrari, Ruy Homem de Melo Lacerda, Waldemar Mariz de Oliveira Júnior, Diwaldo Azevedo Sampaio, José de Castro Bigi, Sérgio Marques da Cruz, Mário Sérgio Duarte Garcia, Miguel Reale Júnior, Luiz Olavo Baptista, Rubens Ignácio de Souza Rodrigues, Antônio Cláudio Mariz de Oliveira, José Roberto Batochio, Biasi Antonio Ruggiero, Carlos Augusto de Barros e Silva, Antonio de Souza Corrêa Meyer, Clito Fornaciari Júnior, Renato Luiz de Macedo Mange, Jayme Queiroz Lopes Filho, José Rogério Cruz e Tucci, Mário de Barros Duarte Garcia, Eduardo Pizarro Carnelós, Aloísio Lacerda Medeiros, José Roberto Pinheiro Franco, José Diogo Bastos Neto, Antonio Ruiz Filho, Sérgio Pinheiro Marçal, Marcio Kayatt, Fábio Ferreira de Oliveira, Arystóbulo de Oliveira Freitas, Sérgio Rosenthal, Leonardo Sica, Marcelo Vieira von Adamek, Luiz Périsse Duarte Junior, Renato José Cury, Viviane Girardi e Mário Luiz Oliveira da Costa

**Diretora Responsável:** Silvia Rodrigues Pereira Pachikoski

**Produção Editorial:** AASP

**Jornalista Responsável:** Bruna Ancheschi (MTB 49.383-SP)

**Organização Editorial:** Milena Cruz

**Edição:** William Alves de Assis

**Revisão:** Elza Doring e Raura Ikeda (AASP). Ana Marson

**Capa:** Yan Barcellos Sanchez

**Editoração Eletrônica:** Rene Bueno e Daniela Jardim

**Administração e Redação:** Rua Álvares Penteado, 151 - Centro - cep 01012 905 - São Paulo-SP  
tel (11) 3291 9200 - www.aasp.org.br

**Impressão:** Rettec, artes gráficas

**Tiragem:** 43.770 exemplares

A **Revista do Advogado** é uma publicação da Associação dos Advogados de São Paulo, registrada no 6º Ofício de Registro de Títulos e Documentos de São Paulo, sob nº 997, de 25/3/1980.

© Copyright 2023 - AASP

A **Revista do Advogado** não se responsabiliza pelos conceitos emitidos em artigos assinados. A reprodução, no todo ou em parte, de suas matérias só é permitida desde que citada a fonte.

Solicita-se permuta. Pídesse canje. On demande l'échange. We ask for exchange. Si richiede lo scambio.

Toda correspondência dirigida à **Revista do Advogado** deve ser enviada à Rua Álvares Penteado, 151 - Centro - cep 01012 905 - São Paulo-SP.



## SUMÁRIO

- 5 Nota dos coordenadores.  
**Alessandra Benedito e Martim Della Valle**
- 7 A advocacia e *compliance*: novas fronteiras de atuação.  
**Adriana Vojvodic e Martim Della Valle**
- 17 ESG: potencialidades do "S" para a inclusão social e racial.  
**Alessandra Benedito e Susana Mesquita Barbosa**
- 27 Direito à Felicidade: causa, caminho e consequência das práticas ESG.  
**Aline da Silva Freitas e Bruno Severo Gomes**
- 34 ESG e novos riscos jurídicos nas cadeias de fornecimento de bens e serviços.  
**Anderson Luiz Martins de Moura**
- 43 ESG e Direito: a integração necessária para um futuro sustentável.  
**Bruno Barata**
- 47 Contencioso de ESG: a nova fronteira do controle difuso.  
**Carlos Portugal Gouvêa**
- 57 Assédio moral e sexual: aspectos da apuração e prevenção corporativa.  
**Carolina Bueno Junqueira**
- 64 S do ESG: a concretização da função social da advocacia.  
**Clara Pacce P. Serva e Maria Paula Bonifácio Custódio**
- 71 Direito à desconexão: a busca pelo ambiente de trabalho equilibrado.  
**Claudia Orsi Abdul Ahad Securato**
- 81 A proteção de dados pessoais como prática social e de governança à luz das regras de ESG.  
**Fabiana Aparecida dos Reis Silva e Marcelo Chivavassa de Mello Paula Lima**
- 90 ESG – Perspectivas no Brasil e evolução nos últimos anos.  
**Fernanda V. Stefanelo e Luiz Fernando H. Sant'Anna**

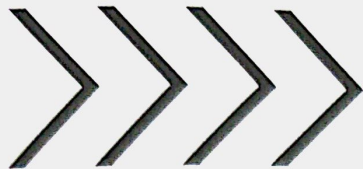


Foto: Divulgação

### **ALESSANDRA BENEDITO**

*Advogada parecerista em Direito Antidiscriminatório e consultora em Diversidade e Inclusão. Ted Speaker - Palestrante. Conselheira Nacional da OAB por São Paulo. Professora e pesquisadora no Núcleo de Justiça Racial da FGV Direito e na Universidade Presbiteriana Mackenzie. Doutora e mestre em Direito Político e Econômico (Mackenzie).*



Foto: Divulgação

### **SUSANA MESQUITA BARBOSA**

*Gestora acadêmica e consultora em Diversidade e Inclusão. Professora da FGV Law e da Faculdade Paulista de Ciências da Saúde (SPDM). Doutora em Direito Político e Econômico (Mackenzie) e mestre em Educação (Unicamp).*

# ESG: potencialidades do "S" para a inclusão social e racial.

---

## **SUMÁRIO**

1. Introdução
  2. ESG como criação do valor compartilhado
  3. A dimensão "S" e sua potencialidade como instrumento de inclusão
  4. Inclusão social e racial em ambientes corporativos
  5. Considerações finais
- Bibliografia

## 1. Introdução

---

Sabe-se que a consolidação da democracia e da justiça social exige uma sociedade inclusiva, com uma inserção efetiva e com dignidade de todos os sujeitos em todas as esferas da vida pública e privada.

Em sua perspectiva ontológica, a justiça social se concretiza por meio de diferentes instrumentos e estruturas, tais como as normas jurídicas, que entrelaçam o Estado, como promotor de Justiça Social, e o Direito, como promotor de Segurança Jurídica. Mas, na perspectiva teleológica, sabemos que o processo de alteração das mentalidades exige a reviravolta epistemológica de construção de valores e conceitos, sobretudo sob a égide da proposta de uma reconstrução democrática nacional em todas as dimensões.

Em um país notadamente marcado e demarcado por um passado colonial e racista, a superação dessas condições exige uma atuação conjunta e organizada das instituições públicas e privadas, bem como a afirmação, a construção e, sobremaneira, a reconstrução<sup>1</sup> e a reinterpretação das estruturas e instrumentos jurídicos.

O primeiro movimento reflexivo, portanto, nos leva a reafirmar que qualquer proposta de inclusão social deve ser referenciada em

“dinâmicas sociais que tendem a construir condições materiais e imateriais necessárias para conseguir determinados objetivos genéricos que estão fora do direito (os quais, se temos a suficiente correlação de forças parlamentares, veremos garantidos em normas jurídicas)” (FLORES, 2009, p. 35).

---

1. Vale aqui a ressalva de José Herrera Flores, que nos adverte que “Admitir que o direito cria direito significa cair na falácia do positivismo mais retrógrado que não sai de seu próprio círculo vicioso. Daí que, para nós, o problema não é de como um direito se transforma em direito humano, mas sim como um ‘direito humano’ consegue se transformar em direito, ou seja, como consegue obter a garantia jurídica para sua melhor implantação e efetividade” (FLORES, 2009, p. 34).

Nessa profusão de possibilidades, as mudanças necessárias deverão ocorrer em todos os ambientes agregadores de convivência e promoção de justiça, tais como escolas, centros de saúde, espaços culturais e, especialmente, espaços corporativos de realização de trabalho em todos os setores econômicos. Ambientes que, historicamente no Brasil, são reprodutores e potencializadores de discriminações e injustiças.<sup>2</sup>

Particularmente, e acompanhando um movimento internacional, os ambientes corporativos laborativos (empresariais) têm anunciado a assunção de valores e de processos internos que objetivam modificar sua relação com a sociedade e com o meio ambiente. Dessa forma, por exemplo, o modelo de atuação ESG (*Environmental, Social, and Governance*) é uma das propostas para a inclusão racial, sobretudo em sua perspectiva social.

Nossa análise jurídica, então, será dimensionada a partir da reflexão sobre os princípios, conceitos e valores que subjazem contemporaneamente a perspectiva da inclusão, sob a égide do ESG.

## 2. ESG como criação do valor compartilhado

---

ESG é uma sigla que se refere a um

“conjunto de critérios ambientais, sociais e de governança, a serem considerados, na avaliação de riscos, oportunidades e respectivos impactos, com objetivo de nortear atividades, negócios e investimentos sustentáveis” (ABNT, 2022, p. 4).

Especialistas na área de gestão e governança têm apontado que o ESG é a proposta

---

2. “Vale lembrar que a colonialidade se sustenta em decorrência também da construção do imaginário epistêmico da universalidade, tal como o direito de todas as nações, todos os homens. Justificando uma racionalidade universal – eurocêntrica –, fez-se o tráfico de escravizados, a exploração dos indígenas, a apropriação de suas terras e a supressão de suas culturas e de seus valores. Desta forma, a retórica positiva da modernidade justifica a lógica destrutiva da colonialidade e acentua o conceito de subalterno” (SPAREMBERGER; KYRILLOS, 2013).

contemporânea de união de diferentes movimentos que vêm sendo implementados desde a década de 1970, dentre os quais se destacam os de responsabilidade ambiental e desenvolvimento sustentável, governança corporativa, *compliance* e de responsabilidade social corporativa.

Cada um desses movimentos delineou, nas últimas décadas, princípios e normativas jurídicas, processos e procedimentos corporativos, métricas e matrizes de materialidade que foram compartilhadas como boas práticas de gestão e governança.

Entretanto, o final do século XX e o início do XXI trouxeram consigo a compreensão de que tais movimentos estão intrinsecamente conectados, devendo, portanto, ser trabalhados e considerados em conjunto, promovendo interseccionalidades que lhes garantam mais efetividade e mais agilidade. Tal movimento é denominado como uma “cultura de sustentabilidade”,<sup>3</sup> no qual são estimuladas práticas positivas de promoção de preservação ambiental e inclusão social, dentre outras.

Considerando essa nova orientação, os organismos internacionais iniciam na década de 1990 discussões e proposições coletivas internacionalmente que visem garantir ou majorar os ganhos do desenvolvimento sustentável, bem como estabelecer métricas universais. Nesse bojo, surgiram diferenciadas políticas e protocolos internacionais e uma agenda internacional de objetivos para o desenvolvimento (inicialmente pensada como “Objetivos do Milênio”, no final do século passado, e agora denominada “Objetivos do Desenvolvimento Sustentável” – ODS).

Particularmente, e acompanhando esse movimento internacional, os ambientes corporativos laborativos (empresariais) têm anunciado a

---

3. “Além dos instrumentos obrigatórios de fiscalização (comando e controle) e de planejamento (planos nacionais, estaduais, municipais), as políticas socioambientais contemplam, cada vez mais, instrumentos econômicos e de mercado, de caráter voluntário, que têm a função indutora de comportamentos: de desestímulo às condutas reprováveis ambiental e socialmente e, reversamente, de estímulo às condutas ambiental e socialmente desejáveis” (YOSHIDA, 2021, p. 47).

assunção de valores e de processos internos que objetivam modificar sua relação com a sociedade e com o meio ambiente. Tais práticas tiveram forte influência nas organizações a partir da década de 1990, com as teorias da Responsabilidade Social (capitaneada por certificações tais como as normas ABNT NBR ISO 26000:2010 e ABNT NBR 16001:2012) e da Responsabilidade Social Corporativa, que potencializaram os ideais de proteção social, trabalhista, ambiental e de filantropia.

### O ESG é a proposta contemporânea de união de diferentes movimentos desde a década de 1970.

Em 2004, à luz de novos estudos que apontavam a necessidade premente da sustentabilidade,<sup>4</sup> os resultados alcançados com os processos de mudança nas governanças corporativas e a necessidade de envolvimento do mercado financeiro nessa questão, o Banco Mundial, em parceria com o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), lançou a iniciativa *Who cares wins*.<sup>5</sup> No documento-chave, o termo ESG aparece como sigla capaz de resumir a confluência dos diferentes movimentos de desenvolvimento econômico, social e sustentável com a preocupação com sustentabilidade, transparência e integridade do mercado financeiro. Tal conceituação permitiu que, em 2006, a ONU, em parceria com investidores e fundos internacionais, lançasse os Princípios para o Investimento Responsável (PRI), métrica que seria utilizada para análise de investimentos e gestão de riscos no mundo corporativo.

Aliado ao movimento de combate à corrupção empresarial com o desenvolvimento da teoria do *Compliance*, o ESG se torna uma prática que, para

---

4. Ver sobre esse assunto em Marcovitch (2006).

5. Em tradução livre, significa “Quem se importa ganha”.

além de atender a regras e direcionamentos do mercado de capitais, revela horizontes de criação de valores compartilhados para sociedade.<sup>6</sup>

Com métricas bem estabelecidas e referenciais teóricos delineados, a prática de gestão corporativa de ESG une-se ao projeto público internacional dos ODS e, a partir de 2015, com a promulgação da Agenda 2030,<sup>7</sup> passa a apresentar uma matriz de materialidade com objetivos e ações específicas e norteadoras para as empresas em cada uma das suas dimensões: Ambiental (*Environmental*), Social e Governança Corporativa (*Governance*).

Segundo a Prática Recomendada 2030 da ABNT, as dimensões têm as seguintes características e questões norteadoras:

- Ambientais: abordam impactos negativos e positivos das organizações no meio ambiente. Consideram mudanças potenciais ou reais com alterações diretas ou indiretas de ordens física, química e biológica no meio ambiente. São exemplos de impactos ambientais: poluição atmosférica e das águas, contaminação do solo, perda de biodiversidade, mudanças climáticas, melhoria na biodiversidade local, captura de carbono e regeneração florestal.
- Sociais: abordam o impacto nas instituições e nas relações humanas, o respeito aos direitos humanos fundamentais, e consideram mudanças potenciais ou reais na comunidade do entorno e trabalhadores (por exemplo, saúde e segurança, cadeia de suprimentos, diversidade e inclusão).

---

6. Tal perspectiva foi apresentada por Michael Porter e Mark Kramer em artigo de 2011 intitulado "Creating Shared Value", publicado pela *Harvard Business Review*, no qual explicam que a criação de valores compartilhados é um conceito que envolve a criação de valor econômico, a partir das *expertises* empresariais e das oportunidades de negócios, de forma que também crie valor para a sociedade, considerando suas necessidades e desafios presentes (ver PORTER; KRAMER, 2011, p. 62-77).

7. A Agenda 2030 e os 17 ODS podem ser conhecidos no site <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> (acesso em: 26 jul. 2023), no qual é feito, também, um acompanhamento do cumprimento de cada meta pelo Brasil.

- Governança: incluem a forma como uma organização é governada e toma decisões, considerando as estruturas e os processos de governança corporativa pelos quais as organizações são dirigidas e controladas (por exemplo, estrutura e diversidade do conselho, conduta ética, gestão de riscos, divulgação e transparência), incluindo a governança das principais políticas e os procedimentos ambientais e sociais (ABNT, 2022, p. 15).

Tais práticas passaram, a partir de janeiro de 2023, a serem observadas e valorizadas nas empresas nacionais e internacionais que negociam na Bolsa de Valores brasileira, conforme disposição da Comissão de Valores Mobiliários (CVM)<sup>8</sup> brasileira. Para efeitos de nossas reflexões, a dimensão "S" é aquela que nos dá diretrizes para uma prática corporativa que dialogue com a promoção de inclusão social.

### 3. A dimensão "S" e sua potencialidade como mecanismo de inclusão

---

O conceito ESG é resultado de um processo de sinergia entre diferentes movimentos de proteção social e ambiental e, portanto, deve-se priorizar sua leitura e implantação conjuntas, uma vez que as dimensões se complementam entre si e apresentam

"riscos e oportunidades multifacetados para os aspectos sociais, tecnológicos, políticos, ambientais e econômicos do negócio, que precisam ser considerados por uma organização que busca ser sustentável" (ABNT, 2022, p. 15).

Campbel ressalta a importância do aspecto social para a discussão de sustentabilidade no âmbito da construção de espaços e cidades mais justas. Segundo o autor, para uma cidade ser sustentável e gerar uma melhor qualidade de vida, ela

---

8. Ver Resolução CVM nº 29/2021. Disponível em: <https://conteudo.cvm.gov.br/export/sites/cvm/legislacao/resolucoes/anexos/001/resol029.pdf>. Acesso em: jul. 2023.

necessariamente deve distribuir de forma justa "recursos, serviços e oportunidades" (CAMPBELL, 1996, p. 5). Outros autores ressaltam que é necessário compreender as relações entre desigualdades e desempenho econômico se quisermos, realmente, criar corporações, ambientes e sociedade mais resilientes, prósperas, igualitárias, sustentáveis e justas.<sup>9</sup>

Como visto, o movimento da Responsabilidade Social foi um dos motores para inserção da questão social e algumas de suas grandes temáticas como a diversidade âmbito das organizações, tanto por questões ético-jurídicas quanto econômicas (inclusive *marketing* social). Um dos institutos referência no Brasil para certificação de empresas, o Instituto Ethos, em seus relatórios no final da primeira década do século XXI, afirmava que uma empresa socialmente responsável é aquela que

"vai além da obrigação de respeitar as leis, pagar impostos e observar as condições adequadas de segurança e saúde para os trabalhadores, e faz isso por acreditar que assim será uma empresa melhor e estará contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa" (INSTITUTO ETHOS, 2008).

**Dimensão "S" implica compreender os limites e as potencialidades relacionais das corporações com seus atores.**

A literatura de Direito do Trabalho no Brasil traz isso por práticas e compromissos empresariais de construção de ambientes de trabalho saudáveis, pautados em condições favoráveis e adequadas para a realização das atividades laborativas, com especial atenção ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e suas relações

9. Nesse sentido ver: Benner e Pastor (2013); Berger-Schmitt (2000); Hunt, Prince, Dixon-Fyle e Dolan (2020).

interpessoais, na promoção de práticas livres de assédio moral e respeito às diferentes culturas, às minorias e às populações tradicionalmente discriminadas em nossa sociedade.

A teoria ESG parte do pressuposto de que as corporações (sobretudo empresariais) têm raízes e *habitat* em uma sociedade concreta, com sua realidade e história geográfica, econômica, gerencial e, sobretudo, demográfica e social. Além disso, parte relevante de seu *negócio* está vinculada ao capital humano, ou seja, ao aproveitamento como trabalhadores dos talentos e habilidades dos cidadãos.

Assim, a dimensão "S" implica compreender os limites e as potencialidades relacionais das corporações com seus atores (internos e externos), bem como sua credibilidade, aceitação e reputação na comunidade na qual está inserida. De maneira pontual, permite dimensionar o quão vinculada está com a promoção do respeito aos direitos humanos fundamentais, bem como o domínio que têm sobre a matriz de riscos (benefícios e danos) de sua atividade produtiva e econômica para a comunidade.

A ABNT PR 2030, dialogando com a literatura internacional de ESG,<sup>10</sup> resalta que as diferentes e mais comuns práticas no campo social das empresas podem ser aglutinadas em cinco temas estruturantes: 1) Diálogo Social e desenvolvimento territorial; 2) Direitos Humanos; 3) Diversidade, Equidade e Inclusão; 4) Relações e práticas de trabalho; e 5) Promoção de responsabilidade social na cadeia de valor.<sup>11</sup>

10. Continuando o diálogo com os grandes movimentos internacionais, "A Rede Brasil do Pacto Global, parceira do Sistema das Nações Unidas, lançou na segunda-feira (25/4/2022) a iniciativa Ambição 2030, criada para expandir o engajamento do setor privado na implementação dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que integram a Agenda 2030". Foram estabelecidas sete iniciativas gerais para as empresas: 1) Mente em foco (ODS 3); 2) Movimento Elas Lideram 2030 (ODS 5); 3) + Água (ODS 6); 4) Movimento Salário Digno (ODS 8); 5) Movimento Raça é prioridade (ODS 10); 6) Movimento Ambição Net Zero; 7) Movimento Transparência 100% (ODS 16) (PACTO GLOBAL, 2022).

11. Para cada tema foram elencados critérios direcionadores para a construção das matrizes de materialidade em cada organização. Assim, a PR 2030/2022 apresenta os seguinte >>

Como se observa, condições igualitárias de oportunidades de emprego são extremamente importantes para a redução da pobreza e para a construção da coesão social (BERGER-SCHMITT, 2000). Entretanto, o tema da diversidade, equidade e inclusão é aquele que nos dá caminhos para refletir sobre a inclusão social de maneira concreta nos ambientes de trabalho. Sua relevância é enfatizada em ao menos três ODS, a saber: ODS 5 – Alcançar a igualdade de gênero e empoderar as mulheres; ODS 8 – Trabalho digno e crescimento econômico: promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, trabalho digno para todos, emprego pleno e produtivo; e ODS 16 – Paz, justiça e instituições eficazes: promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável.

Em sua dissertação, Quartucci (2022, p. 6) faz um levantamento geral de índices de efetividade empresarial e nos diz que:

“Além dos benefícios sociais de desenvolver modelos de negócios sustentáveis, múltiplos pesquisadores a nível global têm constatado que as empresas têm muito a ganhar com um crescimento econômico mais diverso e inclusivo, como: acesso a novos mercados, maior lucratividade, retenção superior de talentos, capacidade de inovação constante e maior satisfação dos clientes’ (Fairfax, 2005; Wiethoff, 2004; Cook & Glass, 2014; Hunt *et al.*, 2018).

‘São notáveis também os impactos econômicos positivos de uma força de trabalho mais plural. Ao longo de 10 anos, dentre as 50 principais empresas

de diversidade da *DiversityInc*, 42 tiveram um retorno 24,8% maior do que a média global da Standard & Poor’s. O que reforça que uma força de trabalho plural traz mais sucesso em ambientes de negócios globais’ (Moran, 2006)”.

Em 2022, no movimento “Ambição 2030”, grandes empresas brasileiras aderiram às iniciativas “Movimento Elas Lideram 2030”<sup>12</sup> e “Movimento Raça é Prioridade”,<sup>13</sup> no sentido de estimular, ampliar e fortalecer a diversidade, equidade e inclusão em suas corporações.

Entretanto, a realidade brasileira dos ambientes de trabalho, inclusive a jurídica, tem revelado<sup>14</sup> que, após mais de 30 anos da Constituição Federal e suas normativas de igualdade e equidade e quase uma década após os ODS 2015, nem por questões de cumprimento de regramento jurídico, nem como opção estratégica empresarial, a diversidade e a inclusão se tornaram realidades presentes nos ambientes corporativos.

Sabe-se que a inclusão é uma escolha intencional, um mandamento ético, que implica uma postura ativa de seres humanos e corporações. Como processo ético-moral, exige rupturas comportamentais explícitas e só se estabelece se houver uma cultura que sustente sua inserção e, posteriormente, sua manutenção (assim como ressaltamos no início deste texto a necessidade da construção de uma cultura de sustentabilidade).

---

» critérios: “Tema Diálogo Social e desenvolvimento territorial: Critérios: 1) Investimento Social Privado; 2) Diálogo e engajamento das partes interessadas e 3) Impacto Social; Tema: Direitos Humanos: Critérios: 1) Respeito aos direitos humanos, 2) Combate ao trabalho forçado ou compulsório e 3) Combate ao trabalho infantil; Tema: Diversidade, Equidade e Inclusão: Critérios: 1) Políticas e práticas de diversidade e equidade e 2) Cultura e promoção da inclusão; Tema: Relações e práticas de trabalho: Critérios: 1) Desenvolvimento profissional; 2) Saúde e segurança ocupacional; 3) Qualidade de vida; 4) Liberdade de associação e 5) Política de remuneração e benefícios; Tema: Promoção de responsabilidade social na cadeia de valor: Critérios: 1) Relacionamento com consumidores e clientes e 2) Relacionamento com fornecedores” (ABNT, 2022, p. 71).

---

12. “*Movimento Elas Lideram 2030*: busca ajudar as empresas a assumirem e atingirem metas concretas pela equidade de gênero, tendo ao menos 50% de mulheres em cargos de alta liderança. O objetivo final é ter mais de 1.500 empresas comprometidas, promover 11 mil mulheres para esses cargos até 2030 e ter pelo menos 150 lideranças de alto nível engajadas com esta ambição” (PACTO GLOBAL, 2022).

13. “Dentro da busca pela Redução das Desigualdades (ODS 10), o *Movimento Raça é Prioridade* trabalhará para promover mais de 15 mil pessoas negras (negras, indígenas, quilombolas, ou pertencentes a outro grupo étnico minoritário) em cargos de liderança até 2030, mais de 20 mil pessoas negras capacitadas, com mais de 1.500 empresas comprometidas com esse tema fundamental para o Brasil” (PACTO GLOBAL, 2022).

14. Ver Kercher (2022).

Sociedades marcadas e demarcadas por processos estruturais excludentes étnico-raciais e de gênero, como a brasileira, apresentam inúmeras resistências em ambientes privados, públicos e privados-públicos (como organizações e empresas) para a construção de uma cultura de promoção da inclusão. Por outro lado, não é possível viver plenamente uma democracia ou uma cidadania sem ser em uma sociedade plenamente inclusiva.

**No que diz respeito à questão racial, o Brasil é um dos países mais desiguais e discriminatórios.**

Nessas sociedades, inclusive, as interseccionalidades<sup>15</sup> discriminatórias são tão presentes que são, constantemente, ignoradas ou negligenciadas nos pormenores das análises de dados gerais do trabalho e das estratégias empresariais.<sup>16</sup>

**15.** O conceito de interseccionalidade utilizado aqui remete à compreensão de Kimberly Crenshaw, que entende que muitos dos nossos problemas de justiça social, como racismo e sexismo, frequentemente se sobrepõem, criando múltiplos níveis de injustiça social. Analisando a discriminação no emprego de mulheres negras, a autora afirmou que “A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento” (CRENSHAW, 2002, p. 177).

**16.** No documento “Great place to work para todas as pessoas”, o instituto Great Places to Work (GPTW) informa que pessoas negras são 56% da população brasileira, e movimentam R\$ 1,7 trilhões por ano, apesar de terem uma renda média R\$ 1.200 menor que de pessoas brancas (conforme Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE) e, ainda, que, se fôssemos considerar o tempo cronológico, quando olhamos para a remuneração de mulheres negras, se todos recebessem um salário diário igual em um ano, a mulher negra começaria a ser remunerada apenas nessa data de 3 de agosto (GPTW, 2023).

Diante de tal realidade, o ESG e o movimento internacional de promoção de sua inserção como prática recorrente nas empresas são um importante aliado na transformação das corporações em ambientes verdadeiramente inclusivos.

#### **4. Inclusão social e racial em ambientes corporativos**

Comumente o tema da inclusão social é tratado como princípio geral e abstrato de todo Estado de Direito e vinculado, na maioria das vezes, às obrigatoriedades das políticas públicas e sociais, ou matéria restrita a ações afirmativas. Entretanto, com o desenvolvimento do Direito Econômico e, como visto aqui, com as teorias de Responsabilidade social e do ESG, confirmamos que “Estado e setor privado têm uma relação mutualística, um dependendo do outro para existir, especialmente no contexto político e jurídico da formação do Brasil” (BENEDITO; MENEZES, 2013, p. 74). Inclusão é regra, princípio, garantia e direito fundamental para uma sociedade democrática e para o estabelecimento de uma cidadania plena.

No que diz respeito à questão racial, o Brasil é um dos países mais desiguais e discriminatórios em itens relacionados ao acesso e permanência nos ambientes institucionais e corporativos (laborais, educacionais e culturais, dentre outros).

O IBGE, em seu relatório *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil* (2022), nos informa que

“a população de cor ou raça preta ou parda possui severas desvantagens em relação à branca, no que tange às dimensões contempladas pelos indicadores apresentados – mercado de trabalho, distribuição de rendimento e condições de moradia, educação, violência e representação política.”

Esses dados, corroborados por outros índices nacionais e internacionais, afastam a população preta e parda da concretização de sua cidadania plena e do acesso à justiça social. Segundo Moreira (2017, p. 1.055),

"A noção de cidadania racial está baseada na tese de que minorias raciais são sujeitos subalternos: embora tenham adquirido o *status* legal da cidadania, a opressão racial persiste porque a democratização das relações políticas não elimina necessariamente todas as formas de hierarquias".<sup>17</sup>

Uma sociedade emoldurada pelo racismo institucional, estrutural e recreativo (entre tantas abordagens)<sup>18</sup> tem – e perpetua – grande dificuldade

---

**17.** Há o entendimento de que é preciso compreender como se dá o movimento da cidadania racial que se faz presente em nossa sociedade. Adilson Moreira nos diz que "Nós descreveremos a noção de cidadania racial a partir de alguns preceitos que não pretendem ser exaustivos, mas que refletem pontos importantes sobre a justiça social no mundo contemporâneo. Primeiro, o conceito que ora propomos construir compreende o racismo como um fenômeno social que possui uma dimensão ideológica e uma dimensão material. Embora sempre tenha a intenção de manter os privilégios do grupo racial dominante, não podemos atribuir um conteúdo estático a nenhuma delas. O racismo possui diferentes manifestações cuja operação depende do tipo de projeto de dominação adotado por uma sociedade específica. A cidadania racial responde então às formas de subordinação existentes em uma sociedade particular e em um certo momento histórico. Segundo esse princípio enfatiza o caráter relacional da igualdade, perspectiva baseada na premissa de que relações de dominação e marginalização não podem existir dentro de uma sociedade democrática. Isso impede a formação da solidariedade social por considerar o outro como um agente incapaz de participar adequadamente na vida social. Terceiro, a noção de cidadania racial também pretende servir como um postulado de interpretação da igualdade, enfatizando o seu caráter emancipador. Tendo em vista o reconhecimento da função do estado na eliminação de relações de dominação, metodologias interpretativas meramente procedimentais não são compatíveis com o princípio democrático. Quarto, essa forma de cidadania adquire pleno sentido dentro de um estado que atua como um agente transformador. Parte-se do pressuposto de que as relações hierárquicas são um aspecto constitutivo da nossa sociedade, motivo pelo qual a eliminação das disparidades nela existentes deve ser uma preocupação central das instituições estatais. Quinto, a cidadania racial problematiza a interpretação liberal dos direitos fundamentais, posição que afirma a possibilidade de uma organização racional da sociedade a partir de parâmetros universais. A noção de cidadania racial está baseada na tese de que minorias raciais são sujeitos subalternos: embora tenham adquirido o *status* legal da cidadania, a opressão racial persiste porque a democratização das relações políticas não elimina necessariamente todas as formas de hierarquias. Sexto, consideramos que a cidadania racial guarda relações próximas com outras demandas de reconhecimento, motivo pelo qual devemos estar atentos ao fato de que muitos indivíduos estão na interseção de diferentes formas de subordinação" (MOREIRA, 2017, p. 1.055).

**18.** Para melhor compreensão sobre o racismo, ver: Almeida (2018); Nascimento (1978); Borges (2019); Mbembe (2016); Munanga (2020); Moreira (2019).

em criar ambientes corporativos diversos e justos, nos quais pessoas de grupos diferentes trabalhem em condições estruturais e subjetivas equitativas.

Moreira (2017, p. 1.056) confirma essa percepção ao nos lembrar que:

"Inúmeros estudos sociológicos e históricos demonstram que afrodescendentes sofrem as consequências de processos discriminatórios que os mantêm em uma situação de perene marginalização. Homens negros e mulheres negras são vítimas preferenciais da violência policial, eles permanecem menos tempo na escola, ganham menos da metade do salário de homens brancos, são frequentemente representados de forma negativa nos meios de comunicação e são vítimas constantes de injúria racial. Essa realidade decorre da permanente circulação de estereótipos culturais que legitimam práticas excludentes em muitas esferas da vida social, processo mascarado pela influência da noção de neutralidade racial no âmbito cultural e político."

Sabe-se que uma questão tão aprofundada quanto o racismo não se resolverá somente com a atuação solitária de um único ator social, como as empresas. São necessárias mudanças sistemáticas e estruturais gerais na lógica de inserção, permanência e pertencimento das pessoas pretas e pardas nas corporações.

Entretanto, pode-se pontuar que o ESG, além de colocar holofote nas questões discriminatórias ao exigir que as empresas apontem com números reais suas ações de combate e de promoção de inclusão, nos traz a oportunidade de construção de uma rede de compartilhamento das boas práticas nessa questão.

Atividades de sensibilização e capacitação com lideranças, treinamentos e capacitações engajadoras, letramentos, pesquisas de percepção, elaboração customizada de planos de ação de diversidade e inclusão, criação de grupos de afinidades propositivos, ações afirmativas, como processos seletivos direcionados e estabelecimento de planos de carreira e de promoção, que tratem

de maneira equitativa e considerando a diversidade são práticas que precisam ser implementadas em conjunto para que exista uma mudança real na cultura corporativa.

O objetivo geral da inclusão é a construção e existência de ambientes nos quais a diversidade é valorizada, fazendo com que todas as pessoas

"[...] se sintam confiantes para que sejam quem são, livres de preconceitos e estereótipos, exercendo plenamente suas capacidades e competências para sua realização e desenvolvimento profissional e pessoal" (ABNT, 2022, p. 81).

No caso da inclusão racial, esse não é apenas um objetivo para potencializar e ampliar o valor agregado de uma empresa, mas uma real necessidade de transformação social em busca da consolidação do projeto de democracia nacional.

## 5. Considerações finais

"Incorporar a cultura e a promoção da inclusão às estratégias da organização tem como objetivo posicionar a organização como colaborador no

desenvolvimento econômico e social do país, elevar a gestão dos recursos humanos, atrair e reter talentos, realizar uma gestão adequada dos impactos positivos e negativos associados à diversidade, preservando a reputação da organização e promovendo maior geração de valor" (ABNT, 2022, p. 83).

A trajetória do ESG dialoga reflexivamente com outros processos de inclusão, inserção, preservação e pertencimento dos direitos humanos, da cidadania e da democracia nos Estados de Direito.

O ESG nos traz mais uma possibilidade concreta de afirmação desses direitos e de caminho para o envolvimento dos diferentes *stakeholders* do capitalismo na promoção da justiça social.

A nossa condição pós-moderna nos leva a e nos sugere cada vez mais caminhos sinérgicos e de construção e promoção de valores compartilhados, que nos permitam compreender, conhecer e superar as diferentes camadas de violência e discriminação em nossa sociedade. A inclusão social e racial efetiva é necessidade premente para a sociedade brasileira em seu processo de consolidação democrática e civilizatória. ●

## BIBLIOGRAFIA

- ABNT (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS). *ABNT PR 2030 – Prática Recomendada: Ambiental, social e governança (ESG) – Conceitos, diretrizes e modelo de avaliação e direcionamento para organizações*. Rio de Janeiro: ABNT, 2022.
- ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento, 2018.
- BENEDITO, Alessandra; MENEZES, Daniel F. N. Políticas Públicas de Inclusão Social: O papel das empresas. *Revista Ética e Filosofia Política*, n. 16, v. 1, p. 57-76, jun. 2013.
- BENNER, C.; PASTOR, M. *Just growth: Inclusion and prosperity in America's metropolitan regions*. Abingdon: Routledge, 2013.
- BERGER-SCHMITT, R. Social cohesion as an aspect of the quality of societies: Concept and measurement. *EuReporting Working Paper*, n. 14. Mannheim: Zuma, 2000.
- BORGES, Juliana. *Encarceramento em massa*. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
- CAMPBELL, S. Green cities, growing cities, ¿just cities?: urban planning and the contradictions of sustainable development. *Journal of the American Planning Association*, v. 62(3), p. 296-312, 1996.
- CARNEIRO, Aparecida Sueli. *Racismo, Sexismo e Desigualdade no Brasil*. São Paulo: Selo Negro, 2011.
- CONCEIÇÃO, Ísis Aparecida. Racismo e pandemia uma análise jurídica: dimensões de justiça e suas interseções. *Revista Direito e Práxis [online]*, v. 12, n. 3, p. 1.741-1.776, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/51354>. Acesso em: 7 jul. 2023.
- CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. 2002. Disponível em: <https://www.acaoeducativa.org.br/fdh/wp-content/uploads/2012/09/Kimberle-Crenshaw.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2019.

- DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. P.; GANDRA, G.; BICALHO, R. A. Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. *Revista Economia & Gestão*, v. 13, n. 31, p. 93-114, 2013.
- FLORES, Joaquín Herrera. *A reinvenção dos direitos humanos*. Tradução de Carlos Roberto Diogo Garcia; Antônio Henrique Graciano Suxberger; Jefferson Aparecido Dias. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.
- GPTW (GREAT PLACES TO WORK). GPTW para todas as pessoas. 2023. Disponível em: <https://gptw.com.br/wp-content/uploads/2023/04/Rankings-Diversidade-2023-25.04.pdf>. Acesso em: jul. 2023.
- GROSFOGUEL, Ramón. Para uma visão decolonial da crise civilizatórias e dos paradigmas da esquerda ocidentalizada. In: BERNARDINO-COSTA, Joaze; MALDONADO-TORRES, Nelson; GROSFOGUEL, Ramón (org.). *Decolonialidade e Pensamento Afrodiaspórico*. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.
- HUNT, V.; PRINCE, S.; DIXON-FYLE, S.; DOLAN, K. *Diversity wins*. McKinsey and Company: New York, 2020.
- IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2021 (acumulado de quintas visitas). *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html?=&t=publicacoes>. Acesso em: 31 jul. 2023.
- INSTITUTO ETHOS. Indicadores Ethos de Responsabilidade social. 2008. Disponível em: [http://www.ethos.org.br/docs/conceitos\\_praticas/indicadores/default.asp](http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/default.asp). Acesso em: jul. 2023.
- KERCHER, Sofia. Diversidade e inclusão perdem força nas prioridades das empresas, diz relatório. *CNN Brasil*, 5 jun. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diversidade-e-inclusao-diminuem-presenca-nas-prioridades-de-empresas-diz-relatorio/>. Acesso em: jul. 2023.
- MARCOVITCH, Jacques. *Para Mudar o Futuro: Mudanças Climáticas, Políticas Públicas e Estratégias Empresariais*. São Paulo: Edusp, 2006.
- MBEMBE, Achille. *A Crítica da Razão Negra*. Portugal: Antígona, 2014.
- MBEMBE, Achille. Necropolítica. *Arte & Ensaios: Revista do PPGAV/EBA/UFRJ*, Rio de Janeiro, n. 32, 2016.
- MOREIRA, Adilson. *Racismo recreativo*. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
- MOREIRA, Adilson José. Cidadania Racial/Racial citizenship. *Revista Quaestio Iuris*, [S.l.], v. 10, n. 2, p. 1.052-1.089, abr. 2017. ISSN 1516-0351. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/22833/20506>. Acesso em: 7 jul. 2023.
- MUNANGA, Kabengele. *Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra*. 5. ed. rev. amp., 2. reimp. Belo Horizonte: Autêntica, 2020.
- NASCIMENTO, Abdias. *O genocídio do negro brasileiro: um processo de racismo mascarado*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.
- PACTO GLOBAL. Pacto Global da ONU lança Ambição 2030 e convida empresas a assumirem metas e compromissos para questões urgentes do Brasil, 26 abr. 2022. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/559/pacto-global-da-onu-lanca-ambicao-2030-e-convida-empresas-a-assumirem-metas-e-compromissos-para-questoes-urgentes-do-brasil>. Acesso em: jul. 2023.
- PORTER, M. E.; KRAMER, M. R. Creating shared value. *Harvard Business Review*, v. 89, n. 1/2, p. 62-77, 2011.
- QUARTUCCI, Gabriela Mesquita. *O impulso "ESG" e a diversidade e a inclusão nas empresas mais sustentáveis da bolsa de valores brasileira*. Dissertação Mestrado em Economia e Gestão do Ambiente. Universidade do Porto (Portugal), 2022. Orientador: Prof. Doutor Manuel Emílio Mota de Almeida Delgado Castelo Branco.
- SANTOS, Amanda Carolino et al. Racismo estrutural e cotas nas carreiras jurídicas: a perspectiva decolonial. *Cadernos EBAPE. BR [online]*, v. 21, n. 3, 2023, e2022-0056. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120220056>. Acesso em: 7 jul. 2023.
- SPAREMBERGER, Raquel Fabiana Lopes; KYRILLOS, Gabriela de Moraes. Desafios coloniais e interculturais: o conhecimento jurídico colonial e o subalterno silenciado. *Revista Contribuciones a Las Ciencias Sociales*. Universidad de Málaga, Espanha, 2013. Disponível em: <http://www.eumed.net/rev/cccss/24/colonialidade.html>. Acesso em: 18 ago. 2022.
- WADDOCK, S. A.; GRAVES, S. B. The Corporate Social Performance-Financial Performance Link. *Strategic Management Journal*, v. 18, n. 4, p. 303-319, 1997.
- YOSHIDA, Consuelo Yatsuda Moromizato. Construção da Cultura da Sustentabilidade à Luz dos ODS e dos Princípios ESG. In: YOSHIDA, Consuelo Yatsuda Moromizato; VIANNA, Marcelo Drügg Barreto; KISHI, Sandra Akemi Shimada (org.). *Finanças sustentáveis: ESG, Compliance, gestão de riscos e ODS*. Belo Horizonte: Abrampa, 2021. [livro eletrônico].
- YOSHIDA, Consuelo Yatsuda Moromizato; VIANNA, Marcelo Drügg Barreto; KISHI, Sandra Akemi Shimada (org.). *Finanças sustentáveis: ESG, Compliance, gestão de riscos e ODS*. Belo Horizonte: Abrampa, 2021. [livro eletrônico].