

Critérios ESG "situações de discriminação racial são situações de riscos em si"

1. Critérios ESG e seus desafios

Os critérios ESG são parâmetros internacionais que prevêm o aumento da sustentabilidade de investimentos, a partir da capacidade de os investidores orientarem seus negócios com base no cumprimento de padrões para segurança ambiental, social e governamental. Daí, o seu nome: **ESG é a abreviação das palavras *Environmental, Social and Governance* (critérios de meio ambiente, sociais e de governança)**. Tais critérios medem as práticas de empresas nesses três âmbitos e procuram associá-los à rentabilidade dos investimentos.

O ESG pode ser considerado uma derivação dos Investimentos Socialmente Responsáveis (ISR) que surgiu nos EUA nas décadas de 1960 e 1970. Neste contexto está a concepção de **Ativismo dos Acionista** (“Shareholder Activism”) que **consiste em pressionar, por meio de investimentos e crédito, os acionistas das companhias a mudarem seus comportamentos em favor do desenvolvimento sustentável a longo prazo.**¹ Apesar de os ISR terem sido, desde então, fruto da ação de atores públicos e privados, a criação do “United Nations Principles of Responsible Investments” (UN PRI), em 2005, foi fundamental para consolidação dos princípios orientadores do investimento responsável, com base nos critérios ESG.²

Dentre os principais desafios dos critérios ESG estão a definição e a mensuração dos critérios para avaliação do investimento responsável, a sua correlação com a lucratividade e a coordenação com outras iniciativas similares - e isso tende a impactar o debate entre critérios ESG e equidade racial. Esses desafios têm sido superados pela ação de agentes catalisadores de iniciativas e reputação no mercado, assim como pelas respostas necessárias a desastres e crises reais. **É importante considerar a forma de superação de desafios para se pensar em novos passos para implementação dos critérios ESG, como é o caso da sua relação com a equidade racial.**

A título de exemplo, no começo dos anos 2000, três movimentos foram essenciais para o desenvolvimento dos ISR e a consolidação dos critérios ESG. O primeiro deles foi a resolução

¹ Os conhecidos “Socially Responsible Investments” advogavam, nos anos 1960-70, a filosofia de *Do Not Harm*”, procurando deixar de fora do portfólio companhias ou indústrias que conflitam com certos aspectos morais, como as indústrias de tabaco, armas, apostas, álcool e pornografia. Nas décadas de 1980-1990, este conceito agregou a ideia do *Best in the Class*, que passou a eliminar as empresas que não possuíam os melhores padrões de comportamento quanto a governança, questões ambientais e outros critérios. E, assim, seus padrões e critérios foram sendo aprimorado, cf. *The Origins of Socially Responsible Investments* pag. 4-8.

² O UN PRI é uma organização não governamental internacional que agrega investidores institucionais de diversas partes do mundo, em especial administradores de fundos tradicionais e alguns fundos socialmente responsáveis. Eles estabeleceram seis princípios centrais para os ISR, aos quais os investidores se vinculam: (1) incorporar os critérios ESG na análise de investimentos e nos processos de tomada de decisão; (2) atuar como investidores ativos, incorporando critérios ESG em suas políticas e práticas relacionadas à sua titularidade; (3) divulgação sobre critérios ESG pelas empresas em que investem; (4) aceitação e implementação destes princípios no setor financeiro; (5) envidar esforços para aumentar a eficácia na implementação destes princípios; e (6) apresentação de relatório de atividades e progresso na implementação destes princípios. Mais informações em: <https://www.unpri.org/pri/what-are-the-principles-for-responsible-investment>. e **R. Gray**, Taylor. *Investing for the Environment? The Limits of the UN Principles of Responsible Investments*, pag. 8

de que a integração dos critérios ESG não viola os deveres fiduciários dos investidores. Isso foi resolvido com pareceres de especialistas e uma recomendação, na sequência, da *International Finance Corporation* (IFC) e o governo da Suíça para adoção dos critérios ESG.³ O segundo movimento se deu, a partir da crise decorrente do vazamento de petróleo da Exxon Valdez na Baía de Prudhoe no Alaska, com o reconhecimento dos padrões de sustentabilidade como centrais para os ISR. E, o terceiro movimento, com o reconhecimento da governança corporativa como adequada para evitar graves prejuízos financeiros, como ocorreu na quebra do mercado hipotecário dos Estados Unidos e na conseqüente crise de 2008. Estudos com evidências empíricas, também, têm procurado evidenciar a importância dos ISR: o estudo da TIAA-CREF demonstrou que a longo prazo, não existe diferença material de retorno de ISR para investimentos considerados “tradicionais”;⁴ e, outros evidenciam que, apesar de os ISR serem menos rentáveis em tempos de prosperidade, são mais seguros em tempos de crise.⁵ Assim, **o que começou como uma série de alinhamentos entre portfólios e valores éticos de investidores (ISR) acabou se tornando um método pelo qual o mercado possui critérios práticos e relevantes para, ao mesmo tempo, garantir o seu lucro, planejar a longo prazo e projetar um desenvolvimento sustentável global.**

Por fim, há que se reconhecer que muitos padrões, fóruns e certificações para ISR foram criados nas últimas décadas.⁶ Mas, comparativamente a outras iniciativas de ISR, os critérios de ESG têm sido apontados como mais vantajosos pelas métricas claras e a exemplificação de sua implementação como referência para os investidores engajados.⁷ **Sempre é importante que o processo não se torne uma burocracia em si, preenchida por especialistas ou seus**

³ Em 2005, o Programa da ONU para o Meio Ambiente (UNEP, em inglês) contratou o escritório Freshfields Bruckhaus Deringer para analisar a questão do dever fiduciário e responder se a integração dos critérios ESG seria permitida ou amparada pela lei, em diferentes jurisdições. O parecer analisou as leis das sete maiores economias do mundo, incluindo Reino Unido, Estados Unidos, Alemanha e França. Sua conclusão foi de que integrar critérios ESG na análise de investimentos não só não configurava uma quebra dos deveres fiduciários (desde que o investimento fosse apropriado e equivalente aos objetivos do investidor), como também deveria ser um requerimento. Veja mais em: UNEP. A legal framework for the integration of environmental, social and government issues into institutional investment. Disponível em: http://www.unepfi.org/fileadmin/documents/freshfields_legal_resp_20051123.pdf .

⁴ Veja mais em: O'BRIEN; LIAO; CAMPAGNA. Responsible Investing: Delivering competitive performance, 2017. Disponível: https://www.tiaa.org/public/pdf/ri_delivering_competitive_performance.pdf

⁵ Veja mais em: VARMA; NOFSINGER. Socially Responsible Funds and Market Crises. *Journal of Banking and Finance*. 2012.

⁶ Na área de sustentabilidade, por exemplo, foi recentemente reconhecido, pelo World Economic Forum (WEF), que os muitos padrões que existem, tais como o Sustainability Accounting Standards Board (SASB), o Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), o Climate Disclosure Standards Board CDSB (CDSB) e o Global Reporting Initiative (GRI) apresentam inconsistências e geram dificuldades para se comparar o desempenho das empresas. O WEF procurou, então, padronizar essas métricas, buscando identificar uma coletânea de critérios universais para associar ao padrão ESG. Ver a respeito, http://www3.weforum.org/docs/WEF_IBC_Measuring_Stakeholder_Capitalism_Report_2020.pdf, pag 6

⁷ Ilustrativamente, no campo de temas ambientais, foram incluídos os seguintes itens para avaliação de risco: 1) uso sustentável da terra; 2) plásticos; 3) água; 4) fraturamento hidráulico; 5) metano; e 6) biodiversidade. No tocante ao critério social, os itens considerados são: 1) direitos humanos e padrões trabalhistas; 2) condições de emprego; e 3) zonas de conflito. E, na parte de governança, foram eleitos: 1) evasão fiscal; 2) remuneração de administradores; 3) corrupção; 4) nomeação de diretores; e 6) ciber-segurança. Na indicação destes itens, o PRI fornece guias de orientação para o investidor, incluindo guias para setores específicos, e também inclui algumas métricas já reconhecidas. Considerando que o detalhamento e a expansão de itens advém da prática e, muitas vezes, de crises e casos altamente danosos, a exemplificação dos casos pelo PRI tem sido um referencial importante.

assistentes, mas sem aderência dos efetivos operadores do sistema de produção e de investimento. Por isso, o reconhecimento dos critérios ESG também requer que a iniciativa seja percebida, estimulada e coordenada com vários grupos do mercado.⁸

As iniciativas de coordenação e disseminação são operadas tanto por instituições internacionais como nacionais. No primeiro caso, têm-se como exemplos: WEF, GRI, PRI, UN Global Compact, OCDE, entre outros. No Brasil, tanto as associações dos investidores institucionais como os órgãos reguladores e iniciativas do terceiro setor como o Instituto Ethos e o GIFE são muito importantes na coordenação e nova disseminação dos critérios ESG, em suas atividades. Tendo em vista os diferentes perfis de agentes que implementam o ESG, **é necessário que a pauta racial seja incorporada por uma gama diversa de atores: sejam eles investidores institucionais e suas associações (p.ex. AMEC no Brasil); agências de proxy voting, que orientam os investidores a como votar nas assembleias e conselhos; empresas e suas associações; bolsas, CVM e outros agentes com micro-regulação; e, por fim, organizações do terceiro setor que promova esta agenda como Instituto Ethos, GIFE e outras.**

2. Como articular critérios ESG com racismo?

A recente publicação do WEF *Measuring Stakeholder Capitalism - Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation* estabelece, como parte do pilares para atender aos critérios ESG, que as empresas implementem critérios de diversidade de raça, gênero e idade entre funcionários, igualdade salarial, treinamento e capacitação de funcionários e entre outros.⁹ Pode-se colocar essa como uma nova fronteira dos critérios ESG e sabe-se que adequação a esses critérios pode parecer difícil para muitas empresas e setores, por isso é esperado que se questione sobre as vantagens de se exigir, por parte dos investidores, esforços das empresas investidas para tal.

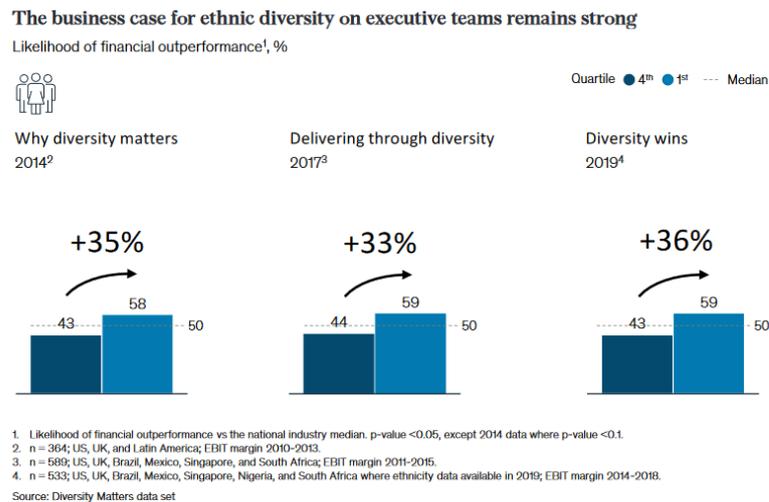
Como apresentado anteriormente, a importância do cumprimento de critérios ESG tem sido demonstrada por diferentes situações concretas, em geral de crises, e estudos. No caso da equidade racial, um estudo realizado pela empresa de consultoria McKinsey & Company demonstrou, por exemplo, que existe uma relação direta entre diversidade no núcleo executivo de uma empresa e a sua probabilidade de atingir performances superiores às esperadas: **as empresas com ¼ maior diversidade em seus quadros executivos possuem 25% mais chance de apresentar rentabilidade acima do esperado** do que as companhias que se encontram no ¼ das menos diversas.¹⁰ O gráfico a seguir explicita estes pontos.

⁸ Entre esses agentes, destacamos: 1) as variadas associações de investidores; 2) as empresas que recebem aportes dos investidores, incluindo, com destaque os seus departamentos de relações com investidores; 3) órgãos reguladores e de micro-regulação; 4) agências de *proxy voting* (empresas que basicamente assessoram os investidores para votação nas assembleias). Alguns dos exemplos de instituições com tal perfil no Brasil são: ABRAPP, AMEC, FEBRABAN, ANBIMA, ABRASCA, IBRI, B3, CVM.

⁹ Este relatório, elaborado em meio à pandemia de COVID-19 e o movimento do “Black Lives Matter” em 2020, traz a premissa desta questão da equidade nos critérios ESG. Veja mais em:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_IBC_Measuring_Stakeholder_Capitalism_Report_2020.pdf p 64-72

¹⁰ Este relatório analisou dados de 15 países e mais de 1000 grandes companhias. Ele é o terceiro em uma série de estudos da McKinsey: foi antecedido pelo “Why diversity matters” (2015) e “Delivering through diversity” (2018). Veja mais em: MCKINSEY & COMPANY Diversity wins. Disponível em:



Assim, cada vez mais a ideia de Inclusão e Diversidade tem sido levada em consideração como uma vantagem competitiva. As empresas com quadros mais diversos encaram hoje a diversidade como um facilitador de crescimento e de criação de valor, para além do componente de equidade per se e de justiça social. Ao integrar a equidade nos critérios ESG, o desempenho superior das empresas mais diversas que já é um dado, pode se fortalecer com novos investimentos, proporcionando assim um ciclo virtuoso do investimento e da atividade empreendida com equidade. A seguir, exploramos diversas outras maneiras possíveis de se articular a relação entre critérios ESG e equidade racial.

A. Padrões ESG para a Equidade Racial

O compromisso do setor privado em intensificar o respeito a valores de bem-estar e a mitigação dos impactos negativos de sua atividade econômica perante a comunidade expandida de stakeholders deve vir acompanhado de critérios objetivos que dialoguem com a realidade local (ou nacional) de sua atuação. A sociedade brasileira, com bases escravocratas e profunda desigualdade social, tem uma realidade concreta a ser contabilizada quando se discute critérios de gestão de riscos como o ESG: os dados sobre violência, educação e saúde e a sua discrepância no tocante à população branca e não-branca.¹¹ Isso se traduz

<https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Diversity%20and%20Inclusion/Diversity%20wins%20How%20inclusion%20matters/Diversity-wins-How-inclusion-matters-vF.pdf>

¹¹ Nesse sentido, o Atlas da Violência de 2020 (IPEA, 2020) indica que o índice de violência fatal contra pessoas negras aumentou 11,5% enquanto contra não negros diminuiu em 12% entre 2008 e 2018. A maior parte das vítimas são jovens e mulheres, perfis que também sofrem com aumento do encarceramento e com as disparidades no mercado de trabalho. As ações afirmativas para promoção da equidade no sistema de educação foram passos importantes. Em 2017 (BBC, 2020), 9,3% das pessoas pretas e pardas possuíam diploma de ensino superior, contudo comparando-se a população branca, a desigualdade é evidente, tendo em vista que representam 22%. De acordo com a Fiocruz, “Em termos de cobertura de saneamento básico, negros são a maioria vivendo em locais com infraestrutura inadequada e exposição a vetores de doença: 12,5% de negros residem em locais sem coleta de lixo e apenas 6% da população branca; sem abastecimento de água por rede geral, os negros representam 17,9%, e brancos 11,5%; sem esgotamento sanitário por rede coletora ou pluvial, negros representam 42,8% da população contra 26,5% de brancos” (OLIVEIRA; CUNHA; et al. 2020). Entretanto, mesmo durante a pandemia de COVID-19, foram necessárias estratégias políticas dos movimentos negros para a inclusão de dados de cor e raça nos registros diários da doença no Brasil. Em 2019, a população branca recebia,

também na dificuldade de inclusão da população negra no mercado de trabalho, sobretudo nos mercados formais e corporativos. De acordo com o Instituto Ethos (2018), o mercado corporativo conta com menos de 5% de executivos negros, quando se olha para mulheres negras, essa porcentagem já baixa, cai para 0,4%. **A transparência dos critérios ESG inseridos no contexto brasileiro falhará, portanto, se o racismo, que estrutura a base social e econômica do país, não compuser a métrica do investimento.**

A identificação de obstáculos raciais ao equilíbrio ambiental, na diversidade social e aperfeiçoamento da governança corporativa é fase inicial para segurança incontestada dos investimentos, seja por empresas intencionadas à incorporação de políticas, seja para a expansão a um ecossistema que desconheça a realidade brasileira, até mesmo, para cadeias de produção que operam por métricas distintas. **A intenção aqui não é modificar os critérios de ESG, mas torná-los aptos a ler os obstáculos da desigualdade racial e, por consequência, representarem uma alavanca a favor da equidade.**

Os destaques abaixo são sugestões de aprimoramento da composição dos eixos mais seguros para investimentos fundados em critérios ESG com base na equidade racial. Estas sugestões são estruturadas em ações diretas e apoio à comunidade, em interlocução, na medida do possível, com os tópicos elencados pelo UN PRI para detalhamento do análise dos critérios ESG.

B. Equidade Racial no "E"

A mitigação de riscos com foco na preservação e equilíbrio ambiental tem respaldo na Conferência de Durban e na própria Política Nacional de Saúde Integral da População Negra que reconhece que o racismo é um componente que acelera a deterioração das condições de vida. **O racismo ambiental não se restringe a intenção de exclusão racial por ações deliberadas, mas se reproduz também pelo impacto racial do setor privado, independentemente da intenção.**

Entende-se por racismo ambiental qualquer política, prática ou diretiva conduzida por instituições governamentais, jurídicas, econômicas, políticas e militares que afete ou prejudique racialmente, de formas diferentes, voluntária ou involuntariamente, as condições ambientais de moradia, trabalho ou lazer de pessoas, grupos ou comunidades (JESUS, 2020).

A devastação do meio ambiente e a escassez de recursos naturais afeta de modo desproporcional a população negra no Brasil. A atenção na gestão de riscos ambientais ao enfrentamento dos problemas que impactam comunidades negras, portanto, ao ser incorporada pela empresa, tende a mitigar não só a expansão de doenças associadas a determinações sociais como desnutrição, verminoses, gastroenterites, tuberculose e outras infecções e enfermidades (WERNECK, 2016, p. 537), mas também garante a segurança financeira e de estabilidade das relações empresariais. A falha na promoção de equilíbrio ambiental é facilmente associada ao descaso das reivindicações que ocorrem há muitos anos no Brasil por movimentos negros

em média, 56,6% a mais que a população negra segundo IBGE (HALLAL, 2020) e ocupam os postos mais precários e sem vínculos formais de empregabilidade, estando sujeitos a alta instabilidade de renda. Em números, no ano de 2018, a população negra tinha em média R\$ 934,00 em rendimento domiciliar per capita, aproximadamente a metade quando comparado com os R\$ 1.846,00 da população branca no mesmo período.

formadores de opinião. As gerações Z e millennials (LONGDON; HARRIS; HENRY. 2020) estão cobrando maior responsividade do setor privado e evidenciando a insuficiência do compromisso sem ação. As novas gerações estão mais conscientes do impacto social e ambiental.

Ações Diretas:

- ❖ Elaboração de uma política de respeito ao meio ambiente e práticas sustentáveis que evidencie o mapeamento da região afetada pelas atividades empresariais investidas a partir de dados étnico-raciais: densidade demográfica, índice de enfermidades comuns à região; saneamento básico; condições do solo e corpo hídrico no entorno de moradias precárias;
- ❖ Desenvolvimento de fluxos de contratação (cadeias de suprimento) de cooperativas protagonizadas por habitantes de regiões afetadas pela atividade empresarial investida. Exemplo: uso de plástico retirado do meio ambiente por ações comunitárias para produção de embalagens;
- ❖ Investimento em infraestrutura adequada para mitigação de riscos ambientais, pois afetam de maneira desproporcional populações marginalizadas no entorno da empresa investida, a qual, majoritariamente será negra e/ou indígena;
- ❖ Investimento em reflorestamento, corredores culturais condizentes com a região, restauração e manutenção ambiental, incluindo infraestrutura de zonas urbanas com apoio à apropriação social dos espaços públicos, nas regiões;
- ❖ Redução do consumo interno de produtos não-sustentáveis pela empresa para gerar maior consciência ambiental.

Apoio à comunidade:

- ❖ Incentivo ao turismo sustentável que valorize parceiros locais;
- ❖ Promoção de treinamento de moradores e voluntários para fiscalização comunitária e divulgação de boas práticas por meio de um canal em redes sociais com a empresa localizada na região;
- ❖ Patrocínio de produção artística que constitua um legado permanente e de valorização de intelectuais negros e negras para gerar movimentações financeiras e atrativos para a região;
- ❖ Incentivo à produção local e regional por meio da contratação da empresa como fornecedores prioritários e/ou prestadores de serviços e parceiros. Exemplo: criação de uma rede de restaurantes com proprietários locais para descontos do almoço dos funcionários/as;
- ❖ Investimentos em polos públicos de acesso à internet e/ou incentivos ao aprimoramento das redes de internet em regiões precárias objetivando a democratização digital, o que pode acarretar maior impacto do marketing empresarial.

C. Equidade Racial no "S"

A exposição a riscos e oportunidades apontam o grau de gerenciamento das empresas no âmbito social e indicadores de ESG costumam medir quatro fatores centrais: força de trabalho e diversidade, segurança da gestão, envolvimento do cliente e a comunidade. A implementação da equidade racial nas relações sociais do setor privado se associa com a ampliação dos grupos interessados de forma a horizontalizar a participação da

sociedade civil. O envolvimento de diversos atores comprometidos com os valores da empresa e dispostos a apresentarem soluções tendentes à mitigação de riscos é possível com a contratação de colaboradores de diversos grupos sociais, com a promoção de novas perspectivas no funcionamento interno da empresa e uma maior compreensão dos impactos nos territórios e alternativas à empresa, como contratação de fornecedores com equidade racial em sua cadeia de produção e suprimentos e pesquisas qualitativas.

A pressão exponencial para o compromisso social das empresas pela perspectiva ESG pode levar a menor satisfação dos funcionários e consumidores e, a longo prazo, ter repercussões financeiras e de reputações materiais. A imagem da marca e a fidelidade dos consumidores e da comunidade são fatores essenciais para a promoção da função social, assim como são indispensáveis para a longevidade da lucratividade esperada. A inclusão de ações apropriadas e eficazes devem ser disseminadas e pluralizadas, para tanto, as redes sociais devem ser aliadas para aproximar empresas e a vasta comunidade de "stakeholders".

O setor privado, ao eleger critérios ESG para mitigar os riscos do investimento não se preservam ao escantear fatores de impacto à população negra. Frente à realidade brasileira, todos os fatores só serão chave se envolverem o mapeamento racial da região. A velocidade com que um caso de discriminação racial se espalha nas redes e, em poucas horas, circulam mundialmente, é um dos maiores fatores para impulsionar empresas a incutirem nas análises de risco critérios específicos, mensuráveis, alcançáveis e em tempo determinado (LONGDON; HARRIS; HENRY. 2020). Assim, entende-se que os fatores sociais dos critérios ESG só terão efetividade, no Brasil, se expressarem dados raciais.

A seguir, seguem algumas medidas que favorecem a análise de risco social ao investimento ESG objetivando incluir critérios de equidade racial.

Ações Diretas:

- ❖ Mapeamento a equidade racial na cadeia de produção e suprimento da empresa, envolvendo a atividade empresarial e contratos internos para o funcionamento rotineiro da empresa;
- ❖ Desenvolvimento de um sistema informático cuja privacidade e segurança de dados sobre novas tecnologias e seus efeitos colaterais não reproduzam racismo;
- ❖ Aprimoramento de ações afirmativas para contratação de funcionários/as em todos os níveis hierárquicos da empresa por meio da implementação de índices e métricas;
- ❖ Elaboração de relatórios de atividades frequentes que apontem problemas a serem resolvidos e que estão no radar da empresa, por meio da aplicação do método de consulta à grupos focais. Exemplo: reunião de todos os funcionários autodeclarados negros para momento aberto de troca de experiência e listagem de obstáculos no dia-a-dia do trabalho;
- ❖ Promoção de ciclos de formação sobre temas de domínio dos diretores da empresa relacionados a problemas da comunidade;
- ❖ Reformulação de critérios de acesso à serviços em caso de dificuldade de acesso a pessoas negras;
- ❖ Divulgação de relatórios anuais com metas de equidade racial e social a serem atingidas pela empresa (reavaliação dos critérios de seleção de profissionais, oferecimento de recursos materiais para realização de cursos de aprimoramento de *soft skills* quando necessário);

- ❖ Desenvolvimento de um canal interativo para acompanhamento pela comunidade dos avanços da empresa.

Apoio à comunidade:

- ❖ Incentivo a ações de co-criação entre a comunidade e a empresa para fundamento de tomadas de decisão;
- ❖ Impulsão da dinâmica econômica de comunidades e/ou favelas mediante a contratação de prestadores de serviço situados nestas localidades geográficas.

D. Equidade Racial no "G"

A equidade racial no desenvolvimento de gestão e governança da empresa se relaciona com os dois eixos anteriores na medida em que a incorporação enraizada das redes sociais e marketing digital passam a compor um pilar fundamental para a longevidade dos investimentos que podem ser interrompidos, por exemplo, por campanhas digitais como liderança de hashtags nas redes sociais que disseminam um caso de discriminação racial associada à empresa. Assim, a elaboração de um compliance antirracista, promoção de relatórios de transparência e de atividades que asseguram a equidade racial como pilar ao ESG são ações indispensáveis de compromisso e proteção contra riscos de imagem, de paralisação dos negócios em casos de danos de grande proporção e em favor da sustentabilidade do retorno aos investidores.

Os pilares da preocupação com governança corporativa como eixo central à gestão de riscos e investimentos longevos estão respaldadas no fato de que uma sociedade mais justa significa melhor fluxo de capital e mais oportunidades tendem a resultar em mais inovação. **Desse modo, a proposta por uma governança corporativa por fatores ESG objetiva criar um ambiente não só inclusivo, mas inovador e de destaque.**

Tratar sobre equidade racial em todos os planos e decisões empresariais é um passo fundamental para a concretização de uma democracia efetiva para todos. O que, por consequência, também envolve a atenção da empresa no *modus operandi* de sua gestão, afinal, entender o funcionamento estrutural do racismo e outras opressões históricas no Brasil significa enfrentá-la perante todas as frentes de atuação. Por tais motivos, detalhamos abaixo critérios para ações concretas de governança pela equidade racial como uma forma de aprimorar o investimento ESG.

Ações Diretas:

- ❖ Contratação de consultoria negra em todas as iniciativas e ao longo da cadeia de produção da empresa;
- ❖ Desenvolvimento de métodos para a integração de líderes comunitários em reuniões do conselho de acionistas, como consultores e intermediários entre a comunidade e a empresa;
- ❖ Elaboração uma política antidiscriminatória vinculada ao Regimento Interno e/ou Estatuto, envolvendo processos seletivos, plano de carreira, procedimentos administrativos internos, entre outros;
- ❖ Desenvolvimento de um Código de Ética com foco nos compromissos políticos da empresa com equidade racial;

- ❖ Estabelecimento de um canal de denúncia externo à empresa e sem vínculo hierárquico;
- ❖ Elaboração e divulgação de relatórios periódicos de transparência com metas de *compliance* antirracista (ações coordenadas internas e aplicadas a todos os níveis hierárquicos – com foco maior nos patamares de alta autonomia – direção, gestão, gerencia, entre outros);
- ❖ Realização de workshops sobre ética e posturas antirracistas no ambiente de trabalho;
- ❖ Realização periódica de workshops destinada a qualificação dos executivos e diretores da empresa quanto à realidade étnico-racial nos lugares onde estão situadas as produções e investimentos da empresa (introjeção de valores para enriquecimento da cultura corporativa nos corpos diretivos);
- ❖ Análise qualitativa das metas com representantes das comunidades impactadas pela empresa como procedimento indispensável em votações de conselho consultor, de acionistas e outros.

Apoio à comunidade:

- ❖ Realização de parcerias com centros educacionais e aprofundamento de incentivos na qualificação profissional nas comunidades;
- ❖ Investimento em práticas anticorrupção preventivas e sancionatórias que se vinculam à demonstração dos efeitos das práticas prejudiciais para a comunidade estendida das empresas;
- ❖ Investimento de marketing social por meio de apoio a instituições que se notabilizam por seu compromisso com os direitos humanos e a luta antirracista.

E. Transversalidade da Equidade Racial em ESG

Conforme apontado, a incorporação do compromisso com equidade racial nos padrões ESG é possível, seja por meio de ações diretas, seja por apoio e incentivo ao ecossistema em torno da empresa e subsidiárias. O desafio se aloja, sobretudo, na separação do investimento em E, S e G pela perspectiva da equidade racial, tendo em vista o caráter estrutural do racismo no Brasil.

A elaboração de metas separadas para o mesmo objetivo e tendo por base uma opressão estrutural só é possível didaticamente, afinal a desigualdade racial está presente em todas as relações sociais e deve ser enfrentada, por consequência, por todas as vertentes pela empresa que se preocupa em mitigar riscos. A correção das desigualdades promovidas pelo racismo não só perfaz uma face ética e de responsabilidade social da empresa, mas é um fator indispensável para a longevidade dos investimentos, sobretudo em uma sociedade que inferioriza mais da metade de sua população de forma sistêmica e histórica, como é o caso do Brasil.

A incorporação ao investimento ESG de medidas que visam a equidade racial precisa ser uma política corporativa intencional e proativa. Em outras palavras, a inércia empresarial quanto à desigualdade racial resulta na continuidade impositiva de marginalização de pessoas negras no Brasil. Como demonstrado, as medidas corporativas são transversais e insuficientes se mantidas em eixos separados.

A armadilha de um endereçamento não transversal das propostas para reconhecimento da desigualdade racial é a ineficiência, porque quando se implementa uma proposta como redução do consumo de produtos não-sustentáveis pela empresa e, portanto, evidenciando a intenção de diminuir a degradação do meio ambiente e seus efeitos nocivos e desproporcionais contra a população negra habitante nas regiões conservadas, a escolha por fornecedores diferentes pode estar associada a uma política de governança corporativa que opte por fornecedores negros e locais.

O enraizamento do racismo dificulta, inclusive, a visualização desses mecanismos de interrelação. A compreensão dos riscos frente à realidade nacional deve ser formada pela própria dinâmica social, o que evidencia pontos de atenção, traduzidos pela interseccionalidade.¹² O conceito de interseccionalidade para a promoção de equidade racial se apresenta pelos dados, se, como mencionado anteriormente, para homens negros o índice de ocupação em cargos de gerência é de 5%, para mulheres negras o percentual cai para 0,4%. A disponibilidade corporativa em enfrentar tais desafios em busca de investimentos mais seguros e relacionados com realidades concretas deve se basear nos graus distintos de desigualdade. Para tanto, um olhar sensibilizado e profissional para essas diferenças é essencial para a construção de políticas para mitigação de riscos e endereçamento de equidade racial.

O interesse corporativo em direcionar políticas em prol da equidade racial não significa excluir as demais discriminações, mas acoplar perspectivas distintas envolvendo as múltiplas realidades sociais do Brasil para um aumento exponencial da segurança e longevidade dos investimentos em ESG.

Ajustes nos Protocolos ESG para Equidade Racial: Premissas do processo

Como ajustar os protocolos ESG para enfrentar o racismo no ambiente de trabalho e no mercado? **Primeiramente**, como parte do processo, entende-se que avançar na integração para equidade racial nos Protocolos de ESG requer a análise e tomada de decisão por meio **criação de ferramentas, orientação e engajamento para conscientização da necessidade de se avançar cotidianamente contra a discriminação racial**, ou seja, requer a criação de um ambiente que parta da premissa de que o avanço na integração dos Protocolos acontece nas **mudanças de hábitos** que fazem parte do dia-a-dia da corporação.

Em segundo lugar, considerando a necessidade superação dos problemas que os Protocolos de ESG enfrentam¹³ para realização de todos os ajustes com êxito, é preciso que se compreenda as dimensões ESG por sua transversalidade. Nenhuma ação é um fenômeno isolado, assumir sua integralidade é aproveitar as ferramentas para um manejo, em totalidade, da própria empresa investida. Assim, na análise e mitigação de riscos, deve-se reconhecer como

¹² Pela interpretação pioneira de Kimberle Crenshaw (1991), a interseccionalidade transparece que a compreensão da realidade que acomete mulheres negras, mulheres negras lésbicas, mulheres transsexuais com deficiência, e outras intersecções só será satisfatoriamente mitigada quando não houver esgotamento das intenções por priorizar uma ou outra opressão isoladamente.

¹³ Entre os quais, grande número de modelos para avaliar atividades corporativas e seus aspectos ambientais (West, 2009), a falta de teoria de gestão unificada (teoria de governança universal) para contabilizar tais atividades (Carver, 2010), e a lacuna significativa entre os interesses das partes interessadas internas e externas no processo de tomada de decisão em relação ao investimento responsável (Cadman, 2011).

os stakeholders e grupos externos são impactados pelas ações das empresas. E como, as próprias ações das empresas são impactadas por problemas estruturais, como o racismo. Portanto, considerando a dinamicidade em que os fenômenos se dão, somente a transversalidade poderá criar uma rede de soluções alternativas que garantam a previsibilidade e segurança, já que **o maior potencial da análise transversal é possibilitar a mitigação dos riscos através de uma autonomia em que os recursos são autogestores.**

Para apoiar essa transversalidade, a exposição passa por cada dimensão de ESG, num movimento espiral, de maneira que cada parte se complementa na totalidade. Dessa maneira, chamaremos de fatores os fenômenos que impactam - negativamente ou positivamente - a realidade social e que interagem aos protocolos ESG, como por exemplo: fator mudança climática que interage com o protocolo **Environmental**. Estes fatores interagem aos protocolos de maneira direta e indireta: ao relacionarem diretamente a determinado protocolo os efeitos desta relação, não se restringem a ele, respingando nos outros critérios da sigla **ESG**: os critérios ESG ao pretenderem mitigar os impactos negativos de sua atividade econômica perante a comunidade expandida de stakeholders, devem estar atentos aos problemas estruturais que os afetam e criam/intensificam situações de riscos de maneira comum.

Diante disso, os protocolos ESG devem ser ajustados para um avanço da integralidade que possibilite a leitura dos problemas estruturais sociais para que se mitigue riscos aos negócios. Em outras palavras: **situações de discriminação racial são situações de riscos em si**. Cada dimensão do ESG têm potencialidades próprias no trato dos problemas estruturais, mas são dependentes entre si na construção de ferramentas de engajamento e responsabilidade na mitigação de riscos. Assim, para se pensar a mitigação, propõe-se um protocolo que parte da articulação do agente privado enquanto um agente catalisador de uma dinâmica inclusiva que permite a mitigação dos riscos pela autogestão, levando as particularidades de cada problema que coloca em risco o negócio. Dessa maneira, em caso de uma situação de risco (ambiental, de governança, social e as situações criadas pela própria tensão racial), é necessário que se:

- (1) **identifique** os atores e grupos envolvidos e afetados;
- (2) **possibilite** a negociação dos conflitos através da articulação de diferentes perspectivas com empoderamento dos próprios grupos envolvidos na situação; e
- (3) **estabeleça** a negociação no espaço de uma dinâmica inclusiva em que é agente facilitador, iniciador e catalisador.

Posto isso, é importante lembrar que a perspectiva de autogestão pressupõe não só uma gestão integrada, mas como também uma atuação preventiva. É, a partir desta **atuação preventiva** que o agente privado logrará êxito na mitigação das situações de risco, agregando à sua gestão a possibilidade de previsibilidade dos riscos, incorporando a segurança na sua atividade econômica. Deste modo, o enfrentamento dos problemas estruturais como o racismo devem passar não só por um ajuste no modo de como lemos a gestão dos riscos, como explicitamos, mas no ajustes das ferramentas que estruturam as dimensões do ESG, para isso, cinco princípios são centrais e devem ser observados de maneira transversal, nos protocolos de ESG:

Legitimidade	A legitimidade deve ser garantida a partir do empoderamento dos grupos e indivíduos que compõem a corporação ou que por ação dela podem ser afetados (grupos presentes na situação de risco). Como empoderamento, entende-se a garantia de liberdade, acessibilidade, informação e reconhecimento às pessoas para tomada efetiva participação na organização.
Acessibilidade	Trata-se da garantia aos grupos mais vulneráveis à assistência adequada para sua manutenção tanto na corporação como na situação de risco, garantindo sua proteção para a participação na gestão da corporativa e do risco.
Transparência	É preciso garantir o acesso às informações sobre os impactos da atividade econômica e a garantia ao acesso às informações necessárias para análise da situação de risco provenientes desta atividade ou que lhe afetam.
Previsibilidade	Como desdobramento da transparência, é necessário garantir a transparência dos processos feitos na mitigação dos riscos através da previsibilidade das etapas do processo, tipos de resultados disponíveis e monitoramento.
Equidade e participação	É preciso garantir a equidade pelo reconhecimento das diferentes vulnerabilidades e na garantia da participação como elemento fundamental para gestão dos riscos que afetam à corporação e aos grupos externos que com ela interagem.

Só com o cumprimento de tais princípios é que se poderá ajustar os protocolos de ESG para equidade racial em cada dimensão do ESG. Levando isso em conta, o próximo tópico demonstrará como aplicar medidas antirracistas em cada dimensão do ESG, ou seja, como aplicar medidas antirracistas em ações que visam meio ambiente, direitos sociais e direitos de governança a partir das desigualdades causadas pela falta de efetividade destes direitos a partir de critérios de raça.

3. Medidas Possíveis contra o Racismo

A) Quais as medidas possíveis para se enfrentar o racismo? E quais são seus tipos?

Para responder a questão, deve-se recuperar a concepção do racismo enquanto um problema estrutural da nossa sociabilidade e localizar como as atividades de uma corporação podem ser omissas ou gatilhos para que esse problema seja intensificados ou negligenciados no trato de uma situação de risco (ambiental, social ou governamental). Como enfrentar, portanto, esse problema e efetivar os 5 princípios necessários à integração dos protocolos ESG? E, o que fazer ao enfrentar uma experiência com tensão racial para que esta mesma não ocorra num futuro ou, caso ocorra, seja melhor gerenciada?

Em primeiro lugar, é imprescindível que se compreenda como o racismo em cada dimensão do ESG, como apresentado na parte 2 deste relatório. Além disso, é necessário que

se perceba as fontes de tensão racial no ambiente de trabalho e nas ações da empresa investida para que se possa localizar as medidas de enfrentamento.

B) O que pode ser feito agora?

1. Medidas de Comunicacionais

Abrir espaços para debates sobre o tema da equidade racial institucionalmente e fora da instituição como meio sensibilizar e de efetivar os princípios de transparência e legitimidade. Investir em marketing social por meio de apoio a instituições que se notabilizam por seu compromisso com os direitos humanos e a luta antirracista.

2. Medidas Organizacionais

Dentro da própria governança institucional, criar uma política de trabalho antirracista que tenha como meta a realização dos cinco princípios listados acima para integração do ESG, com investimento em treinamento do RH e líderes para o reconhecimento de situações de tensão racial.

3. Uso de tecnologias para relatórios

As tecnologias podem ser uma ferramenta aliada na comunicação com a comunidade interna e externa da corporação e por ela. Essa comunicação pode ser utilizada na confecção dos relatórios que investiguem : (1) o que os grupos com os quais a corporação interage pensam sobre o racismo ; (2) como esses grupos e seus atores veem as ações da empresa sobre o tema; (3) quais os problemas relacionados ao racismo que encontram nas ações e como gostariam que a corporação os respondesse.

4. Praticar, votar e simular

Dinâmicas de simulação de possíveis tensões raciais nos eixos ESG podem ser úteis na formulação de protocolos de ação para situações de risco. Nesse sentido, alertas na corporação sobre respeito racial através de comunicados por canais oficiais, cartazes educativos podem ser um meio de familiarizar a prática antirracista; criar dinâmicas quantitativas por meio de votos, como “nossa prática é racista?” traz a oportunidade para corporação de quantificar seus erros e acertos para se elaborar uma política organizativa e uma gestão de risco cada vez mais alinhada com a equidade racial

C) O que pode ser feito para o futuro?

- 1. Ciclos de formação:** promoção de ciclos de formação sobre temas de domínio dos diretores da empresa relacionados a problemas de comunidades; contratação de consultoria negra em todas as iniciativas e ao longo da cadeia de produção da empresa; realização de workshops sobre ética e posturas antirracistas no ambiente de trabalho; realização periódica de workshops destinada a qualificação dos executivos e diretores da empresa quanto à realidade étnico-racial nos lugares onde estão situadas as produções e investimentos da empresa (introjeção de valores para enriquecimento da cultura corporativa nos corpos diretivos); realização de parcerias com centros educacionais e aprofundamento de incentivos na qualificação profissional nas comunidades.
- 2. Aumentar o orçamento para diversidade.** O aumento do orçamento para o tema é essencial para criação de uma Diretoria ou Coordenadoria de Diversidade dentro das corporações, para que sejam localizados os problemas e desafios quanto aos tema de diversidade (raça e gênero, por ex) e, assim, investir em alternativas para superação das discrepâncias e desigualdades estruturais.

3. **Criação de Redes.** A criação de redes entre corporativas que visam a redução das desigualdades raciais, de modo que estas corporações se relacionem na troca de alternativas para superação dos problemas estruturais e incentivo a ações de co-criação entre a comunidade e a empresa para fundamento de tomadas de decisão; o desenvolvimento de métodos para a integração de líderes comunitários em reuniões do conselho de acionistas, como consultores e intermediários entre a comunidade e a empresa.
4. **Políticas de contratação sustentáveis.** Impulsão da dinâmica econômica de comunidades e/ou favelas mediante a contratação de prestadores de serviço situados nestas localidades geográficas. Contratação de pessoas vinculadas às redes de diversidade e aprimoramento de ações afirmativas para contratação de funcionários/as em todos os níveis hierárquicos da empresa por meio da implementação de índices e métricas.
5. **Criação de um fundo comunitário de serviços.** Criação de um fundo de crédito e juro adaptado às necessidades econômicas, por exemplo com menor juros, mais facilidades para investimentos, promoção de acesso a serviços básicos; reformulação de critérios de acesso à serviços em caso de dificuldade de acesso a pessoas negras; o fundo pode ser promovido entre empresas.
6. **Investimento em negócios de propriedade ou gerenciados por pessoas negras.**
7. **Perdão de parcela de dívidas de pessoas negras em situação de vulnerabilidade econômica.**
8. **Investimento em reparação histórica.**
9. **Investimento em práticas anticorrupção preventivas e sancionatórias que se vinculam à demonstração dos efeitos das práticas prejudiciais para a comunidade estendida das empresas.**
10. **Reparações pelas negligências frente ao enfrentamento das desigualdades.**
11. **Desenvolvimento de um Sistema Informático Transparente e acessível.** Desenvolvimento de um sistema informático cuja privacidade e segurança de dados sobre novas tecnologias e seus efeitos colaterais não reproduzam racismo.

4. O Processo de Implementação

a) Quais os principais desafios que podem aparecer no caminho?

Algumas dificuldades na implementação dos ajustes podem surgir ao longo do tempo. A maioria delas são decorrentes da própria sociabilidade em que se permeiam problemas estruturais. Assim sendo, pode-se citar como possíveis dificuldades:

A falta de:

Engajamento. A falta de engajamento de membros da corporação e comunidades externas nas políticas antirracistas;

Representatividade. A falta de representatividade de grupos, ou seja, a falta de diversidade cria dificuldades na aderência, engajamento e participação nas políticas corporativas antirracistas;

Orçamento. A falta de um orçamento específico para implementação dos ajustes, assim como a falta de recursos disponíveis para tanto são obstáculos que impossibilitam a implementação das medidas, principalmente as de médio e longo prazo;

Participação. A ausência de participação da comunidade e de membros da corporação trazem dificuldade na implementação efetiva dos ajustes;

Transparência. Falta de informações ou dificuldades nos acessos são fatores que causam problemas de governanças nas políticas pela equidade racial;

Aderência. A não aderência aos programas e ajustes pela equidade racial impedem a implementação destes nas corporações. A falta de aderência, também, à concepção da transversalidade

Situações de:

1. **Vulnerabilidade Social e Econômica:** Situações de vulnerabilidade social e econômica talvez sejam os maiores desafios a serem enfrentados, é importante que se compreenda que tais vulnerabilidades fazem parte de um processo histórico que é excludente a depender da raça, classe e gênero. Assim, estão presentes na sociabilidade intensificando e criando situações de risco;
2. **Tensão Racial :** Como situações de tensão racial se define as situações conflituosas em que o fator de conflito é a raça, alguns exemplos podem ser citados: micro agressões raciais (hábitos racistas presente no cotidiano); erros raciais não corrigidos ou constrangidos; lacunas raciais (como a falta de promoção no emprego às pessoas não brancas ou discrepâncias salariais); frustração cumulativa (pessoas não brancas sempre tem que assumir a responsabilidade pela conscientização sobre equidade racial ainda que este não seja seu trabalho, pessoas não brancas sempre têm que defender seus colegas não brancos)

b) Como superar os desafios?

A superação dos desafios supramencionados e outros que podem surgir passa pela efetivação dos cinco princípios para integração dos protocolos de ESG. Por exemplo, no caso de problemas com aderência, engajamento e representatividade é necessário que seja reforçado o princípio da legitimidade e da equidade de participação. Já as dificuldades com orçamento e aderência necessitam de um maior reforço nos princípios da previsibilidade e transparência.

Algumas atitudes podem ser tomadas para superar tais desafios, como:

1. **Reforçar e demonstrar a importância da transversalidade:** É importante que a transversalidade do ESG seja reforçada para que se compreenda o racismo enquanto um problema estrutural e que sejam realizados trabalhos de reconhecimento dessa desigualdade social no país, alertando para a falta de inclusão e acesso que são ocasionados pelo racismo.
2. **Evitar atitudes de minimização e defensivas frente aos problemas raciais:** não se pode sugerir que um problema é de pequena relevância; Ao ter conhecimento de um problema racial, ao invés de apreciar e agradecer pela coragem de quem o relatou, adotar uma postura defensiva e não procurar entender como enfrentar, mas procurar só justificar;
3. **Não adotar o reconhecimento posterior:** numa situação em que se diz algo racialmente impróprio não se corrigir na hora, mas sim posteriormente e de modo individualizado; ou, apenas após a situação lamentar o ocorrido;
4. **Não às equipes predominante com pessoas brancas para lidar com assuntos de pessoas não brancas:** é preciso buscar sempre a representatividade e legitimidade nas equipes que lidam com os assuntos e desafios para equidade racial, para isso, incentiva-se a criação de comitês compostos por pessoas diversas e políticas de treinamento para estes assuntos;

5. **Políticas restaurativas e não punitivas:** nos casos de conflitos, agressões raciais a punição em si é apenas remediadora. É necessário se valer da prevenção e portanto adotar políticas restaurativas que são políticas que promovem “um espaço de diálogo, contribuindo de forma efetiva para a reparação de danos, restauração de vínculos, promoção de responsabilizações, permitindo integração e pacificação comunitária” ([veja mais aqui](#)). Outro ponto importante, é que as políticas restaurativas são essenciais, também, para a prevenção de possíveis situações de conflito, uma vez que o seu maior objetivo é criar um ambiente de responsabilidade coletiva autogestora, um ambiente que, por sua vez, seja capaz de lidar com os desafios de um futuro a médio e longo prazo, prevenindo-se, assim, os possíveis conflitos.
6. **Não imputar a responsabilidade pela conscientização às pessoas não brancas:** não colocar a carga às lideranças negras e indígenas de mediar os problemas raciais que ocorrem dentro das empresas e por ação delas, essa responsabilidade deve ser uma função específica dentro da empresa;
7. **Adotar uma política orçamentária prévia:** fazer sempre um levantamento prévio dos recursos financeiros necessários para promoção de políticas de equidade racial para que se possa ter previsibilidade orçamentária;
8. **Criação de um fundo de parcerias nas empresas para arrecadação de recursos financeiros:** empresas parceiras na luta contra desigualdade racial podem criar um fundo cooperativo para promoção das políticas corporativas em prol da equidade;
9. **Criação de um fundo comunitário:** criação de um fundo comunitário em que se investe em pequenas empresas e negócios de pessoas negras com taxas menores e mais facilitadas, mas que consegue, manter uma rentabilidade capaz de financiar as políticas em prol da equidade;
10. **Celebração de datas históricas contra a desigualdade racial:** celebrações simbólicas e momentos de reflexão em datas como “dia da consciência negra”;
11. **Investimentos na formação de pessoas não brancas para compor os quadros da empresa;**
12. **Premiações e desafios para criação de políticas de equidade racial na empresa e comunidade externa:** em momentos de desafios de equipe, investir nos desafios que passam pelas situações de desigualdade racial (situações implícitas ou explícitas) para serem resolvidas pelos funcionários da empresa de forma que recolha um material que pode ser aproveitado como uma política institucional; Premiações de final de ano para projetos que concebiam explicitamente o combate à desigualdade racial; Essas premiações podem ser também aos membros da comunidade externa que se dispõem a criar programas para superação dos impactos da empresa na comunidade;
13. **Crie um ambiente de trabalho que divulgue os valores pela equidade racial:** cartazes, lembretes, emails, slogans, tudo pode ser utilizado como ferramenta para reforçar as políticas e medidas pela equidade racial;
14. **Reconhecimento da comunidade externa:** é necessário que se reconheça a comunidade externa que medeia a empresa, esse reconhecimento passa tanto pela confecção de relatórios sobre quem é essa comunidade e o que ela espera da empresa, como em investimentos em educação, profissionalização.

Já nos casos de situação de risco (seja ambiental, governamental ou social), incentiva-se a adoção do protocolo já exposto: ou seja, a partir da: 1) identificação dos grupos: procurar entender quais foram os grupos envolvidos e afetados; 2) mediação de conflitos a partir de dinâmicas alternativas e políticas para empoderamento dos grupos envolvidos e afetados; 3) considerar a empresa como agente catalisador e facilitador: se responsabilizar pela inefetividade dos direitos sociais em decorrência da ação do negócio ou pela falta dela; e 4) diante de uma situação de risco é necessário que os agentes privados reforcem os princípios da legitimidade, acessibilidade, transparência, equidade e participação, e previsibilidade.

Por essa razão, **o princípio da equidade e participação numa situação de risco ambiental e social deve garantir aos grupos vulneráveis que foram identificados o acesso à assistência adequada para possibilitar a proteção necessária à sua participação, já numa situação de governança, esta participação passa tanto pela proteção, em caso dos shareholders serem minorias, como na transparência sobre um interesse material em qualquer transação ou assunto diretamente afetando a corporação.** A governança corporativa, por sua vez, não deverá isolada na própria corporação, ela deve passar pelos elementos externos que lhe afetam e são por ela afetadas, garantindo a participação não só daqueles e daquelas que estejam dentro da corporação, mas dos grupos a ela externos, dando, também, maior segurança e previsibilidade à governança.

As ações sugeridas ao longo de todo o texto são portanto modos de gestão preventiva para a garantia dos princípios que permitem os ajustes do protocolo de ESG em todas as suas dimensões. Ao se ajustarem pelos princípios e pela dinâmica inclusiva de gestão dos riscos, os protocolos de ESG avançarão na mitigação da desigualdade racial por meio do pensamento, liderança e criação de ferramentas, orientação e engajamento.

Referências

BARATA, Rita Barradas. **Como e por que as desigualdades sociais fazem mal à saúde**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2009. Temas em Saúde collection. 120 p. ISBN 978-85-7541-391-3. Disponível em: <<https://static.scielo.org/scielobooks/48z26/pdf/barata-9788575413913.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

BBC. **As estatísticas que revelam a desigualdade racial no Brasil e nos EUA**. Jun. 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-53182247>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

CRENSHAW, Kimberle. **Mapping the Margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color**. Stanford Law Review. Vol. 43. July, 1991.

HALLAL, Mariana. Brancos continuam recebendo 50% a mais do que negros no Brasil. **Estadão**. Jul. 2020. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/07/20/abismo-economico-entre-brancos-e-negros-persiste.htm>>. Acesso em: 01 dez 2020.

INSTITUTO ETHOS. **Profissionais negras demandam mais políticas afirmativas no mercado corporativo brasileiro**. Mar. 2018. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/profissionais-negras-demandam-mais-politicas-afirmativas-no-mercado-corporativo-brasileiro/>>. Acesso em: 01 dez 2020.

IPEA - INSTITUTO ECONÔMICO DE PESQUISA APLICADA. **Atlas da Violência 2020**. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/download/24/atlas-da-violencia-2020>>. Acesso em: 01 dez 2020.

JESUS, Victor de. Racializando o olhar (sociológico) sobre a saúde ambiental em saneamento da população negra: um continuum colonial chamado racismo ambiental. **Saúde Soc**. São Paulo, v. 29, n. 2, 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902020000200305&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 dez 2020.

LONGDON, Neesha-ann; HARRY, Caitlin; HENRY, Dimitri. Why Corporations' Responses To George Floyd Protests Matter. **S&P Global Ratings**. Jul, 2020. Disponível em: <<https://www.spglobal.com/ratings/en/research/articles/200723-environmental-social-and-governance-why-corporations-responses-to-george-floyd-protests-matter-11568216>>. Acesso em: 01 dez 2020.

OLIVEIRA, Roberta Gondim de; CUNHA, Ana Paula da; et. al. Desigualdades raciais e a morte como horizonte: considerações sobre a COVID-19 e o racismo estrutural. **Cadernos de Saúde Pública**. ISSN 1678-4464. 36 n.º.9. Rio de Janeiro, Setembro 2020. Disponível em: <<http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1177/desigualdades-raciais-e-a-morte-como>>

horizonte-consideracoes-sobre-a-covid-19-e-o-racismo-estrutural#C26>. Acesso em: 01 dez 2020.

WERNECK, Jurema. Racismo institucional e saúde da população negra. **Saúde Soc.** São Paulo, v.25, n.3, p.535-549, 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/sausoc/v25n3/1984-0470-sausoc-25-03-00535.pdf>>. Acesso em: 01 dez 2020.