

# **As práticas de ESG no Brasil e os desdobramentos do pilar social no que tange raça**

Fábio Sampaio de Almeida

Nathália Basil Gomes da Silva

Rio de Janeiro, 30 de setembro de 2022

A sigla ESG vem ganhando as capas de jornais e revistas de todo país, falando em necessidade de mudanças urgentes, nos três pilares que a compõe. A sigla para *Environmental, Social and Governance*, do inglês, que traduzidas querem dizer ambiental, social e governamental (hoje o mercado já fala na versão brasileira do tema, a ASG) ganha espaço, ao nortear os três instâncias centrais com as quais as empresas devem estar engajadas e comprometidas, se quiserem se apresentar como sócio ambientalmente responsáveis. Cada uma das letras diz respeito a um aspecto para o qual a corporação deve estar atenta e agindo positivamente na sociedade: *Environmental* (Ambiental) refere-se às práticas relacionadas ao meio ambiente, como a utilização de recursos naturais e de fontes energéticas, além de sua contribuição para mudanças climáticas; *Social* (Social) trata da relação com parceiros, funcionários, comunidade e as ações que são feitas no âmbito da responsabilidade social, para gerar impacto em prol da sociedade - nesse pilar estão inclusas as iniciativas de diversidade; *Governance* (Governança) contempla as políticas adotadas para boas práticas de governança corporativa, como transparência e respeito aos códigos de ética.

Um levantamento do Google Trends - ferramenta do Google que apresenta o número de buscas de um termo no Google -, encomendado pelo Valor Econômico, mostrou que as buscas pelo termo ESG, no período de doze meses que vai até fevereiro de 2022, apresentaram um aumento de 150%, quando comparadas aos doze meses anteriores. Um levantamento mais recente da plataforma afirma que o número de buscas bateu recorde entre os meses de março a abril de 2022, crescendo 76 pontos percentuais consecutivos. O Brasil encabeça a lista dos países com maior número de buscas na América Latina e está entre os 25 em nível global que mais pesquisaram o tema. Parte desse boom se deu após a BlackRock, maior gestora de fundos financeiros do mundo, anunciar, em 2020, que empresas que não tivessem estratégias voltadas para ESG, estariam fadadas a ficar sem investimentos.

Num país como o Brasil, que durante 388 alimentou um sistema escravocrata, com reflexos nos dias atuais, torna-se complexo falar em iniciativas que envolvam a parte social, no que diz respeito a grupos minorizados – e aqui cabe a distinção entre grupos minorizados e minorias, sendo os primeiros grupos sub-representados, como é o caso de negros e negras que, segundo o IBGE são 56% da população brasileira e o segundo grupo que representa pequena parcelas da sociedade – sem fazer um recorte de raça.

De acordo com Hall (2017), entender o conceito de raça como algo que se reproduz da mesma forma, ao longo dos anos, é não atentar para as constantes mudanças por que passam o mundo e as populações. Mesmo que esse seja um termo usado há muitos séculos e um dos principais organizadores dos sistemas classificatórios de distinção entre seres humanos operantes no globo, compreender as nuances que o perpassam no decorrer do tempo é fundamental para elucidar as transformações estruturais e de poder nas sociedades. Para tal, Hall traz uma perspectiva de raça como uma construção discursiva, um significante flutuante, que se assemelha mais a uma linguagem que à constituição biológica das pessoas. Nas palavras do autor:

Raça é um dos principais conceitos que organiza os grandes sistemas classificatórios da diferença que operam em sociedades humanas. E dizer que raça é uma categoria discursiva é reconhecer que todas as tentativas de fundamentar esse conceito na ciência, localizando as diferenças entre as raças no terreno da ciência biológica ou genética, se mostraram insustentáveis. Precisamos, portanto — diz-se — substituir a definição biológica de raça pela sócio-histórica ou cultural (HALL, 2017, p.1)

Na visão brasileira, a noção de que a divisão de pessoas em raças é coisa do passado, alimentando o discurso de que “somos todos humanos”, é desdobramento do mito da democracia racial. A ideia, amplamente difundida a partir de premissas vinculadas no início do século XX, defendia a escravidão como algo já superado, num ambiente onde todas as pessoas conviviam de forma harmoniosa.

Erigeu-se no Brasil o conceito de democracia racial; segundo esta, pretos e brancos convivem harmoniosamente, desfrutando iguais oportunidades de existência. (...) A existência dessa pretendida igualdade racial constitui o 'maior motivo de orgulho nacional' (...). No entanto, "devemos compreender democracia racial como significando a metáfora perfeita para designar o racismo estilo brasileiro: não tão óbvio como o racismo dos Estados Unidos e nem legalizado qual o apartheid da África do Sul, mas eficazmente institucionalizado nos níveis oficiais de governo assim como difuso no tecido social, psicológico, econômico, político e cultural da sociedade do país. (NASCIMENTO, 1978, pp. 41 e 92)

A necessidade do Estado brasileiro em vender a imagem do país, interna e externamente, como um lugar onde negros e brancos conviviam em paz, sem as rusgas do período escravagista, demonstrou um movimento para, gradativamente, jogar para debaixo do tapete as mazelas oriundas de quase 400 anos de escravidão, fundando as bases do racismo como “coisa da sua cabeça”. A expressão, usada ainda hoje de forma contínua e perpetrada

pelas instituições nacionais, que, ao longo dos anos adotaram modelos para limar pessoas pretas de lugares de poder, joga sobre negros e negras a responsabilidade sobre o racismo.

Para melhor compreensão desse debate, é fundamental que haja clareza do que significa racismo:

O racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam. (ALMEIDA, 2021, p.32)

Aqui defendemos que o racismo se processa não de forma individual, mas de maneira sistemática, como propõe o autor, e é por meio das instituições que ele se afirma e perdura. Quando falamos em racismo institucional, esse domínio é dado com o estabelecimento de parâmetros discriminatórios, que terão a raça como base, na tentativa de manter a hegemonia do grupo racial detentor do poder, através do espelhamento de sua cultura, padrões estéticos e práticas de poder, que se definem como horizontes civilizatórios a serem seguidos. Tais padrões são naturalizados pelas instituições, de modo que o espaço para questionamentos, por exemplo, de por que, em sua maioria, os cargos de liderança de grandes corporações são assumidos por homens, brancos, cisgênero, são limitados, assim como a existência de regras e padrões que dificultem a ocupação e ascensão de pessoas negras nesses locais.

Se é possível falar de um racismo institucional, significa que a imposição de regras e padrões racistas por parte da instituição é de alguma maneira vinculada à ordem social que ela visa resguardar. Assim como a instituição tem sua atuação condicionada a uma estrutura social previamente existente – com todos os conflitos que lhe são inerentes –, o racismo que essa instituição venha a expressar é também parte dessa mesma estrutura. As instituições são apenas a materialização de uma estrutura social ou de um modo de socialização que tem o racismo como um de seus componentes orgânicos. Dito de modo mais direto: as instituições são racistas porque a sociedade é racista (ALMEIDA, 2021, p. 47)

É importante salientar que as instituições cumprem papel fundamental na perpetuação do racismo. A necessidade de implantação de políticas de ações afirmativas, que buscam frear esse processo e contribuir para o pagamento da dívida histórica que a sociedade tem com as pessoas negras, não pode ser confundido limitando-se apenas ao caráter de classe. Dados do informativo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, divulgado pelo IBGE em 2019, mostram que 75,2% entre os mais pobres do país são negros.

Em países como o nosso, não há como separar (...) o preconceito de classe do preconceito de raça. É que as classes excluídas em países de passado escravocrata tão presente como o nosso, mesmo que existam minorias de todas as cores entre elas, são uma forma de continuar a escravidão e seus padrões de ataque covarde contra populações indefesas, fragilizadas e superexploradas. (SOUZA, 2017, P.82)

No entanto, iniciativas que buscam minimizar esses dados, sofrem constantes ataques de grupos que não querem ver seus privilégios se perderem, como no caso do programa de trainee aberto pelo Magazine Luiza, em 2020, direcionado exclusivamente para profissionais negros. Nesse momento, em que a agenda ESG ainda não se desdobrava de forma tão calorosa e era vista por parte do empresariado como algo de baixa relevância, não foram poucas as críticas à ação, que foi acusada, inclusive, de praticar racismo reverso. Mas se engana quem pensa que não há respaldo legal para que as desigualdades possam reduzidas no país. Em seu artigo 170, a Constituição Federal brasileira de 1988 traz os princípios que regem a ordem econômica, entre eles, o inciso 7, que trata da redução das desigualdades regionais e sociais (Brasil, 1988). Almeida (2021) fala sobre uma “discriminação positiva”, orientada para direcionar esforços na inclusão de grupos historicamente minorizados e que partem de trás, na corrida onde a base é o “mérito”.

Para Souza (2017), não é possível falar em mérito sem o entendimento dos três capitais – econômico, cultural e social – que norteiam a sociedade. Segundo o autor, o primeiro, como o próprio nome sugere, diz respeito ao poder aquisitivo. Tratando-se do mais aparente e tangível, e também facilitador dos demais, é entendido como o mais relevante, mas, sozinho, não é capaz de estruturar a base de capitais necessários para um caminho de acessos, apesar de fundamental. O capital cultural, trata-se da “incorporação pelo indivíduo de conhecimento útil ou de prestígio, é o outro capital fundamental para as chances de sucesso de qualquer um no mundo moderno”. A posse de informações tidas como relevantes, em união com a produção de conhecimentos formam o conjunto de capitais, que conjugados (econômico e cultural), determinam em grande medida o acesso ao montante de bens e recursos escassos no mundo. As definições de sucesso e fracasso se encontram numa relação de dependência ao acesso privilegiado ou não a esses capitais, fato que faz com que as classes dominantes, objetivando a reprodução de seus privilégios, faça de tudo para monopolizá-los de forma permanente. Um bom exemplo dessa negação e tentativa de restrição é a repulsa que algumas pessoas apresentam à ideia de cotas, que ampliam o acesso às universidades e, conseqüentemente, ao

conhecimento. Para desenvolvimento do capital cultural, o indivíduo é inserido num ambiente de muitos estímulos, seja à leitura, ao aprendizado, além de poder se dedicar aos estudos, na maioria dos casos, até a idade adulta.

Já o capital social de relações pessoais, que depende da existência dos dois capitais citados anteriormente, refere-se “às relações pessoais que se criam no meio caminho entre interesse e afetividade (...) e representam alguma vantagem na competição pelos recursos escassos para quem as possui”. (Souza, 2017. P. 91). Ele diz respeito ao popular “QI” - Quem Indica - que reforça posições de poder, dificultando o rompimento das relações de bolha, que orbitam sempre nos mesmos espaços e com os mesmos agentes. Já se deu conta que diversas empresas privadas apresentam em seu quadro de funcionários muitas pessoas “iguais”? Vindas das mesmas escolas, do mesmo ciclo de amigos, com o mesmo perfil e vivências.

Ora, quem é capaz de acessar as 3 modalidades de capitais? Basta uma breve reflexão e um senso crítico com a história, para compreender que as pessoas negras, a quem historicamente foram relegadas as posições de subserviência, que não ascenderam socialmente e, desta forma, não tiveram as oportunidades de possuírem os “contatos certos”, não estão partindo dos mesmos locais para concebermos a noção de mérito.

A concepção que um ser humano tem de si mesmo não depende de sua vontade e é formada pela forma como o indivíduo é percebido pelo seu meio social maior. É isso que significa dizer que somos produtos sociais. Nos tornamos, em grande medida, aquilo que a sociedade vê em nós. O Brasil não simplesmente abandonou os escravos e seus descendentes à miséria. Os brasileiros das classes superiores cevaram a miséria e a construíram ativamente. Construiu-se uma classe de humilhados para assim explorá-los por pouco e para construir uma distinção meritocrática covarde contra quem nunca teve igualdade de ponto de partida. (SOUZA, 2017, P. 170)

Diante do contexto apresentado, como podem as instituições e, especificamente as empresas privadas, traçarem metas claras e efetivas para redução dos abismos provocados pelo racismo? O pilar social do ESG, num país como o Brasil, não pode negar a necessidade de agir em pautas racialmente afirmativas. Para Fabio Alperowitch, sócio-fundador da Fama Investimentos, gestora brasileira de fundos que tem como foco boas práticas ESG, o Brasil encontra uma barreira para desenvolver iniciativas de cunho social, por conta do modo como tais assuntos são encarados pela sociedade.

Infelizmente, no Brasil esses assuntos foram “ideologizados”. Não era possível, na leitura do mercado financeiro – que é uma leitura estúpida –, participar do mercado financeiro e se preocupar com o meio ambiente ao mesmo tempo. Assim como na alta cúpula do mercado corporativo. Era visto como assunto de socialista, comunista. O debate sobre direitos humanos e meio ambiente era totalmente interdito no mercado financeiro e, com isso, se criou um vácuo de conhecimento em relação a esses temas de trinta a quarenta anos no Brasil. E são questões complexas, profundas, amplas, densas. Em 2019 e em 2020, esse assunto explode e ganha uma relevância enorme. O mercado corporativo e o mercado financeiro são quase obrigados a tratar desses assuntos. Mas como tratar de assuntos tão complexos, profundos, amplos de uma hora para outra, sem ter conhecimento? A consequência desse vácuo de conhecimento de mais de trinta anos é o reducionismo. O ESG no Brasil é um ESG reducionista. Não é ESG de verdade. O ESG no Brasil é superficial, celebratório, pouco crítico. (ALPEROWITCH, 2022)

Dar a devida atenção para a agenda, no entanto, não é caridade, é necessidade. Dados da plataforma Trade Map, de agosto de 2022, mostram que os fundos listados na B3 atrelados a índices de ESG lideram os ganhos do período. No segundo semestre de 2022, a B3 abriu uma audiência pública, informando novas regras, que devem entrar em vigor já em 2023, visando aumentar a diversidade de gênero e a representatividade de grupos minorizados em cargos de alta liderança. As empresas que não avançarem nessa direção, deverão indicar ao mercado os fatores que inviabilizaram o processo. A questão, porém, ainda esbarra em algumas dificuldades. Apesar de um levantamento realizado pela Fundação Tide Setubal em parceria com o Instituto Silvis, mostrar que 74,2% dos empresários brasileiros estão se conscientizando cada vez mais sobre a relevância do ESG e entendendo que práticas relacionadas à temática são de alta importância às organizações, dados da Pesquisa Global de Diversidade e Inclusão da PWC de 2020, realizada em 40 países com funcionários de diferentes áreas e cargos, mostram que para 33% dos entrevistados a diversidade ainda é uma barreira no avanço da organização.

Muita gente está sendo obrigada a olhar ESG porque o mercado está pedindo, mas não sente na alma a importância, a relevância. É quase que uma obrigação. A nova geração pensa diferente, realmente entende os atributos ESG como relevantes. Não compraria produtos de marcas que não se posicionem como antirracistas, anti-homofóbicas. Não comprariam de marcas que eventualmente violem direitos humanos, que prejudiquem o meio ambiente. Isso está no comportamento dessas pessoas como consumidores e como investidores. (ALPEROWITCH, 2022)

Soma-se a isso o fato de as gestões, apesar de entenderem a urgência do tema, não estarem preparadas para colocá-lo em prática de forma efetiva, o que passa, fundamentalmente, por um processo, antes de qualquer coisa, de reconhecimento do problema, com o entendimento da questão negra no país. Sem a real dimensão dos desdobramentos e consequências do racismo e da sensibilidade para compreender que nem todas as pessoas partem do mesmo lugar, e, por

isso não possuem as mesmas oportunidades, torna-se complexa a missão de implantação de uma agenda com desdobramentos de raça. É a partir dos direcionamentos do topo, que as demais áreas da empresa entendem que a questão é um compromisso que deve ser seguido e respeitado. Além disso, tratando-se de uma temática que no meio empresarial, é um debate recente, faz-se necessária a contratação de consultorias especializadas no tema, que possam, junto à empresa estruturar um plano claro e factível para ser alcançando nesse tocante. Um outro fator fundamental é o letramento racial, ou seja, a capacidade de compreender como as relações raciais se desenvolvem na nossa sociedade, que deve ser oferecido para funcionários das empresas em todos os níveis, não só para a gestão. Uma pesquisa realizada em 2021, pela plataforma de empregos Indeed, em parceria com o Instituto Guetto, entrevistou 245 profissionais negros no Brasil e mostrou que 47,8% dos profissionais não usufruem da sensação de pertencimento nas empresas em que trabalham. O levantamento mostrou ainda que 60% dos entrevistados já foram discriminados racialmente no trabalho e quase 47% afirmaram ter presenciado cenas de discriminação.

Para Vitor Del Rey, presidente do Instituto Guetto, ainda existe um árduo trabalho que precisa ser feito para que a esfera do discurso seja rompida e chegue-se à prática efetiva de políticas de diversidade que sejam inclusivas.

O RH precisa estar atento porque nem todos vão denunciar uma atitude de discriminação, mas coibir essas práticas e desenvolver ações no sentido de aumentar o senso de pertencimento desses profissionais vai fazer toda a diferença até mesmo na produtividade”, também é preciso criar um ambiente de segurança institucional para que o colaborador possa denunciar práticas racistas nem que seja de forma anônima, isso fortalece a posição da empresa de não tolerar tais práticas (DEL REY, 2021)

## CONCLUSÃO

A implementação da agenda ESG ainda se apresenta de forma embrionária no Brasil. Com esforços mais contundentes no que diz respeito apenas à sustentabilidade e à questão ambiental, as empresas ainda se deparam com um conflito moral, de precisarem adotar políticas para diminuição das desigualdades e acessos de grupos minorizados, o que implica reconhecer que tais abismos realmente existem. O entendimento, mesmo que forçado por parte de investidores, de que é responsabilidade das corporações agirem nesse sentido, acelera um

processo, por anos muito moroso, de implementação de ações práticas que buscam o fomento de vagas para profissionais negros e negras, sem que estas sejam apenas nos níveis mais baixos da organização, em cargos de subserviência ou na contratação de serviços terceiros pouco valorizados. Sem que haja determinações legais, vetos e pressões reais do mercado consumidor e investidor, o empresariado brasileiro tende a seguir achando que essa é mais uma onda que já vai passar.

O grande diferencial, no entanto, é que o consumidor tudo vê, tudo sabe. As informações são de fácil acesso, o público está mais consciente e o nível de cobrança cresceu. Usar técnicas de *ESG Washing*, em alusão ao termo *greenwashing* utilizado anteriormente para fazer referência a ações que mascaravam iniciativas ditas verdes, quando na verdade as empresas pouco agiam nesse sentido, não cola mais. A companhia, independente do setor, que insistir no saudosismo do passado, está fadada a acabar, não só por falta de recursos financeiros oriundos do mercado investidor, mas também por uma imagem manchada diante do consumir, cada vez mais difícil de recuperar.

Ainda se faz necessária a compreensão de que é preciso alocar recursos para a agenda, contratar profissionais qualificados para exercer funções dentro de uma área específica de diversidade – principalmente quando se fala em grandes empresas – e ter um compromisso firmado com a pauta, que deve ser parte do dia-a-dia da empresa, alinhada com sua missão e valores, de forma objetiva e com metas para um processo gradativo, mas não moroso, de reestruturação.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. Racismo Estrutural. Feminismos Plurais. São Paulo. 2021

ARAUJO, Ana Luisa, SALOMÃO, Matheus. Pesquisa: 47% dos profissionais negros sentem que não pertencem ao ambiente de trabalho. Correio Braziliense. 08/06/2021. Trabalho & Formação. <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/06/4929330-diversidade-inclusao-no-mercado-de-trabalho.html> (Acessado em 21/05/2022)

Audiência pública ASG. B3. 17/08/2022 [https://www.b3.com.br/pt\\_br/noticias/audiencia-publica-asg.htm](https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/audiencia-publica-asg.htm) (Acesso em 30/09/2022)

BERTÃO, Naiara. Entenda o que é ESG e por que a sigla é importante para as empresas. Valor Econômico e O Globo. São Paulo. 21/02/2022. ESG. <https://valor.globo.com/empresas/esg/noticia/2022/02/21/entenda-o-que-e-esg-e-por-que-a-sigla-esta-em-alta-nas-empresas.ghtml> (Acessado em 29/03/2022)

BETHÔNICO, Thiago. Entenda o que é ESG e por que a sigla virou febre no mundo dos negócios. Folha de São Paulo. Belo Horizonte. 29/06/2021. Economia. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/06/entenda-o-que-e-esg-e-por-que-a-sigla-virou-febre-no-mundo-dos-negocios.shtml>

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

ESG? Interesse dos brasileiros pelo termo registra recorde de buscas, segundo Google Trends. Avera UNIFACS. 09/06/2022. Geral. <https://www.noticiasavera.com.br/esg-interesse-dos-brasileiros-pelo-termo-registra-recorde-de-buscas-segundo-google-trends%EF%BF%BC/>

ESG no Brasil é extremamente superficial, está atrasado há décadas', diz sócio-fundador da Fama Investimentos. Tribuna do Norte. 18/09/2022. Economia. <http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/o-esg-no-brasil-a-extremamente-superficial-esta-atrasado-ha-da-cadas-diz-sa-cio-fundador-da-fama-investimentos/54752> (Acessado em 21/09/2022)

HALL, Stuart. Raça, o significante flutuante. Revista Z Cultural. 2017

MADEIRO, Carlos. Negros são 75% entre os mais pobres; brancos, 70% entre os mais ricos. Uol. Maceió. 13/11/2019. Cotidiano. <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2019/11/13/percentual-de-negros-entre-10-mais-pobre-e-triplo-do-que-entre-mais-ricos.htm> (Acessado em 15/05/2022)

NASCIMENTO, Abdias do. O Genocídio Negro Brasileiro: processo de racismo mascarado. Rio de Janeiro. Paz e Terra. 1978

PWC Brasil. Pesquisa Global de Diversidade e Inclusão. 2020. <https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/mais-temas/2020/pesquisa-global-de-diversidade-e-inclusao.html> (Acessado em 30/09/2022)

SOUZA, Jessé. A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato. Rio de Janeiro. Leya. 2017