

Contribuições à Consulta Pública ABNT/CEE-256 PROJETO ABNT PR 2030 OUT 2022

Tema: Ambiental, social e governança (ESG) - Conceitos, diretrizes e modelo de avaliação e direcionamento para organizações

I. Introdução

Há 20 anos no mercado jurídico, **Szazi, Bechara, Storto, Reicher e Figueirêdo Lopes Advogados** (“**SBSA Advogados**”) é um escritório pioneiro especializado em Terceiro Setor, Responsabilidade Social, Meio Ambiente, Direitos Humanos e Negócios de Impacto que soma as trajetórias de seus sócios que atuam no campo da sociedade civil organizada – Eduardo Szazi, Erika Bechara, Paula Raccanello Storto, Stella Camlot Reicher, Laís de Figueirêdo Lopes e Aline Gonçalves Videira de Souza.

Envolvidos em processos de articulação, consultoria e advocacy para pactuação de legislação no universo das organizações da sociedade civil (OSC) e de direitos humanos, seus sócios tiveram destaque na formulação da Lei nº 9.790/1999 (Lei das OSCIPs), da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU em 2006 e da Lei nº 13.019/2014 (Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil – MROSC). Profissionais com ampla experiência no campo da sociedade civil organizada, são professores pós-graduados que ministram cursos na graduação e pós-graduação e participam de projetos de pesquisa e consultoria de renomadas instituições de ensino como PUC/SP, FIA/USP e FGV.¹

Seus clientes são associações e fundações, nacionais e estrangeiras, com atuação nas áreas ambiental, educacional, esportiva, cultural, assistencial, de saúde, de direitos humanos, de desenvolvimento local, de tecnologia da informação, de proteção à criança, ao adolescente, às pessoas com deficiência e ao idoso, bem como empresas de diversos setores econômicos, especialmente as de impacto social com certificação no sistema B e as que mantêm institutos e fundações empresariais e programas de responsabilidade social corporativa, diversidade e inclusão.

Signatário de diversas causas de interesse público e do setor sem fins lucrativos, como o Pacto pela Democracia e a Coalizão pelos Fundos Filantrópicos, está entre os 500 escritórios de advocacia mais admirados do Brasil de 2016 a 2019 (ranking 2016, 2017, 2018 e 2019 Análise 500) e ranqueado como escritório de advocacia líder de Curitiba pelo The Legal 500 (Legalease) na edição 2022 e de 2023. Finalista melhor escritório ESG e Diversidade e Inclusão pelo Brazil Legal Summit.

Diante do envolvimento de SBSA com o tema ESG e **do interesse em contribuir para o** fortalecimento dessa agenda no país, **apresentamos** sugestões no âmbito desta Consulta Pública ABNT/CEE-256 PROJETO ABNT PR 2030 OUT 2022. Transcrevemos as contribuições enviadas em 09/11/2022 como forma de transparência e apoio para a disseminação de informações relevantes para o campo. Parte

¹ Os currículos lattes podem ser acessados em www.sbsa.com.br.

dessas sugestões também foram articuladas para constar dentre as contribuições do Grupo Jurídico pelo Impacto, do qual a sócia Aline Souza é integrante.

A ABNT recebeu centenas de contribuições e dará o um retorno ainda em 2022 acerca de quais sugestões serão incorporadas.

II. Sobre a Consulta Pública

Parabenizamos a iniciativa da Comissão de Estudo Especial de Environmental, Social and Governance (ESG) (ABNT/CEE-256), da ABNT, de criar uma Prática Recomendada dedicada ao tema. A seguir, apresentamos algumas breves considerações e sugestões, de caráter formal e material, para aprimoramento do texto da norma.

O primeiro aspecto refere-se à estruturação e extensão do documento. Para que seja de fato implementada, nos parece importante que seu conteúdo seja de fácil leitura e compreensão. O texto proposto é muito rico em informações, mas em alguns trechos acaba por desviar a atenção do leitor do foco principal, que são as medidas voltadas à implementação de parâmetros ESG. Nesse sentido, sugerimos a utilização de técnicas de linguagem simples e design da informação para tornar o texto mais acessível. Eventualmente, criar anexos para deixar no corpo da norma o que é de maior destaque.

Além dos pontos específicos abaixo, recomendamos que o texto final também seja capaz de acolher os avanços dos debates e acordos que estão em debate na COP 27.

III. Contribuições

a) Item: 3.17 Tipo: modificação integral

Propomos a seguinte nova redação:

Negócios de impacto são empreendimentos com o objetivo de gerar impacto socioambiental e resultado financeiro positivo de forma sustentável.

A justificativa é a necessidade de alinhamento do conceito de negócios de impacto com o conceito jurídico previsto no art. 2º, I do Decreto nº 9.977 de 19.08.2019, que dispõe sobre a Estratégia Nacional de Investimentos e Negócios de Impacto ([link](#) sobre a ENIMPACTO).

Além da necessidade de adequação à legislação, esse conceito que propomos é menos específico do que o que constou na proposta original da ABNT, extraída do conceito adotado pela Aliança pelo Impacto. Desse modo, será mais adequado para permitir a identificação de negócios de impacto. Para saber mais, clique [aqui](#).

b) Item: 3.21 Tipo: ampliação

Propomos o seguinte complemento para a nova redação:

*parte interessada
stakeholder*

pessoa, organização, comunidade ou sistema ecológico que pode afetar, ser afetada ou se perceber afetada por uma decisão ou atividade

Sugerimos o acréscimo das expressões “comunidade” e “sistema ecológico” para atender à necessidade de abrangência do conceito de stakeholder, notadamente sob a ótica do potencial impacto social e ambiental da atividade econômica.

Embora não haja uma tradução ideal para “stakeholder”, talvez a expressão “parte interessada” não dê conta de captar a ideia de algo ou alguém que é impactado por uma determinada decisão ou atividade, mesmo sem ter um interesse prévio. Avaliar eventual ampliação para “parte interessada ou impactada”.

c) Item:5.2.5.7 Tipo: acréscimo

Propomos a seguinte adição:

Governança de stakeholders, também conhecida como governança de partes interessadas ou impactadas

É um modelo de governança no qual as decisões são tomadas com base em uma visão ampla, considerando todos as partes interessadas e impactadas pelo negócio (além de fornecer retornos financeiros aos acionistas ou superávit para a sua estrutura), estabelecendo regras que vinculam seus acionistas, associados, diretores e administração para identificar, engajar e entender as perspectivas das partes interessadas ou impactadas em sua tomada de decisão.

É importante que esse tópico não se limite a tratar de capitalismo de stakeholders e possa ser mais concreto ao indicar a definição de governança de stakeholders.

Inclusive o ideal é também abrir uma seção de exemplos, como é o caso dos Comitês de stakeholders previstos no Projeto de Lei da SIMPACTO e Sociedade de Benefício (PL 3284/2021 em trâmite no Senado Federal).

d) Itens 5.2.6 e 5.2.8 Tipo: acréscimo

Propomos a seguinte adição:

B Impact Assessment (BIA)

É uma ferramenta de avaliação utilizada para classificar o impacto positivo gerado por uma empresa.

Essa ferramenta, online, confidencial e gratuita, que avalia o impacto da empresa em relação aos seus principais stakeholders (partes interessadas/impactadas), que são empregados, comunidade, meio ambiente e consumidores e, também, captura as melhores práticas em relação a sua missão e governança. Permite mensurar a performance da empresa de forma completa, desde sua cadeia de suprimentos, emissões de gás carbônico, ações de filantropia, diversidade, inclusão e benefícios para empregados.

A avaliação é feita sob medida a depender do tamanho, setor e local de atuação de cada empresa. O BIA já é utilizado como ferramenta referência de mensuração dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável pelo Pacto Global Rede Brasil. Seu uso não é restrito para empresas aspirantes à certificação B e possui uma grande utilidade para as empresas avaliarem seu atual impacto e as potenciais melhorias que podem implementar.

e) Item: 5.1.1 Tipo: modificação parcial

Sugerimos o seguinte ajuste:

Sociais: abordam o impacto nas instituições e nas relações humanas, consideram mudanças potenciais ou reais na comunidade do entorno e na realização de direitos humanos fundamentais dos trabalhadores e de terceiros impactados (por exemplo, saúde e segurança, cadeia de suprimentos, diversidade e inclusão);

A proposta de alteração busca explicitar que o elemento social tem vinculação com a defesa, garantia e proteção de direitos humanos, em linha com as propostas elencadas no documento *Integrando os ODS nos relatórios corporativos: um guia prático*, e com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU.

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU estipulam a responsabilidade de todas as empresas, independentemente de seu tamanho ou setor, de respeitar os direitos humanos em todas as suas operações e cadeias de valor.

Para saber mais:

- [publications/UNGC_GRI_Practical_Guide_SDG_Reporting_2018_PORTUGUESE.pdf\(d306pr3pise04h.cloudfront.net\)](https://publications/UNGC_GRI_Practical_Guide_SDG_Reporting_2018_PORTUGUESE.pdf(d306pr3pise04h.cloudfront.net))
- [guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf\(ohchr.org\)](https://guidingprinciplesbusinesshr.en.pdf(ohchr.org)).

f) Item: 5.1.3, que trata sobre como integrar o ESG na organização Tipo: modificação parcial

Sugerimos adequar itens da tabela 2, constante da página 22/160, para melhor refletir elementos do eixo social.

A proposta de alteração busca explicitar a defesa, garantia e proteção de direitos humanos em linha com as propostas elencadas no documento *Integrando os ODS nos relatórios corporativos: um guia prático*, e com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU.

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU estipulam a responsabilidade de todas as empresas, independentemente de seu tamanho ou setor, de respeitar os direitos humanos em todas as suas operações e cadeias de valor.

Para saber mais:

- [publications/UNGC_GRI_Practical_Guide_SDG_Reporting_2018_PORTUGUESE.pdf \(d306pr3pise04h.cloudfront.net\)](#)
- [guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf \(ohchr.org\)](#).

Idealmente, o texto deveria se referir a cada uma das etapas da cadeia produtiva e os reflexos para cada uma das partes envolvidas. Isso porque, conforme determinam os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, o engajamento com os stakeholders é especialmente importante para a responsabilidade de respeitar os direitos humanos.

Nesse sentido, importante esclarecer que este engajamento social perpassa pelo diálogo com a comunidade que pode e é diretamente afetada, com os beneficiários. Perpassa também o diálogo com stakeholders internos e externos, como, por exemplo, profissionais que sejam especialistas em determinados temas.

A sugestão de texto que propomos é:

“Toda organização opera dentro de uma sociedade mais ampla e diversificada. O eixo social aborda os relacionamentos que a organização mantém com seus atores internos e externos, a imagem e a reputação que ela promove em conjunto às pessoas e instituições nas comunidades onde atuam e o quanto contribuem para a defesa, garantia e promoção de direitos humanos. Para conduzir suas operações, as organizações aproveitam o talento e as habilidades existentes de seus funcionários e também apoiam o desenvolvimento de novos. Produtos e serviços e as atividades operacionais envolvidas na sua produção podem beneficiar a sociedade ou causar danos, podem concretizar ou violar direitos.”

No tema **diversidade, equidade e inclusão**, é fundamental que conste referência ao dever de garantia da acessibilidade em todas as suas formas e de promover adaptações razoáveis, quando necessário, nos termos do que determina a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (Decreto 6.949/2009) e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015).

No tema **relações e práticas de trabalho**, deve-se tratar de direitos reconhecidos na legislação trabalhista, como, por exemplo, licença maternidade e paternidade numa perspectiva que reconheça e respeite a identidade de gênero.

No tema **direitos humanos**, sem dúvida o elemento respeito é essencial. Todavia, acreditamos que organizações com ou sem fins lucrativos, públicas ou privadas, têm também o dever de promover e garantir os direitos humanos. Nesse sentido, entendemos que isso deveria ser contemplado na tabela.

No tema **promoção de responsabilidade social na cadeia de valor**, além do relacionamento com consumidores/clientes e do relacionamento com fornecedores, seria importante incluir também o relacionamento com outros terceiros interessados.

g) 5.2.2 A decisão e o comprometimento devem vir de cima - Diretrizes Estratégicas e 5.2.5.3 Engajamento com as partes interessadas Tipo: modificação parcial

Concordamos que a decisão de implementar diretrizes ESG deva vir de cima. No entanto, tais diretrizes a serem definidas e priorizadas pela alta direção devem ser construídas com a participação dos públicos de interesse.

O mesmo vale para o engajamento das partes interessadas. Além de públicos externos, é importante envolver atores internos que sejam diretamente afetados pelas diretrizes a serem implementadas, para diálogo e construção coletiva.

Por exemplo, se o tema é inclusão, é importante envolver as pessoas com deficiência no processo de construção das diretrizes. Nesse sentido, sugerimos que essa participação seja parte do processo de definição das diretrizes.

A proposta de alteração busca explicitar, no caso das pessoas com deficiência, as previsões da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, segundo a qual *“as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de participar ativamente das decisões relativas a programas e políticas, inclusive aos que lhes dizem respeito diretamente.”*

h) Item 5.2.5.5 Gestão de recursos para abordagem ESG Tipo: modificação parcial

Sugerimos que conste expressamente deste item a garantia da acessibilidade em todas as suas formas e as adaptações razoáveis. Para tanto, é necessário o acréscimo das expressões acessibilidade e adaptações razoáveis para atender o que determina a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e outras normas aplicáveis.

Da mesma maneira, entendemos que seria importante incluir no texto sobre a forma específica dos cuidados a serem adotados diante de trabalhadores migrantes e prisioneiros uma referência expressa à contratação de pessoas com deficiência e as cautelas a serem adotadas para assegurar seus direitos no âmbito das relações de trabalho. Exemplo é o dever de que elas sejam tratadas de forma justa e se beneficiem de condições de trabalho não menos favoráveis que aquelas disponíveis aos

demais trabalhadores sem deficiência, incluindo o direito de estabelecer e rescindir um contrato de trabalho, de acordo com a lei nacional ou acordo coletivo, voluntária e livremente, sem ameaça de penalidade.

Os empregadores devem fornecer contratos de trabalho por escrito, em linguagem simples e em outros formatos acessíveis, para que os trabalhadores com deficiência possam compreender facilmente, e que indiquem claramente seus direitos e responsabilidades em relação a pagamento de salários, horas de trabalho, motivos válidos para rescisão contratual e outras questões relacionadas à prevenção de trabalhos forçados.

Sugerimos o acréscimo das expressões *acessibilidade* e *adaptações razoáveis* para atender o que determina a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e outras normas aplicáveis.

i) Item: 7.2.3.1 Políticas e Práticas de Diversidade e Equidade e Item 7.2.3.1.2 Exemplos de práticas

Sugerimos que o documento incorpore linguagem própria para descrever situações de discriminação contra pessoas com deficiência.

Estabelecer uma Política de Diversidade e Inclusão que endosse o movimento na organização, bem como estabeleça os parâmetros corporativos que irão guiar as tomadas de decisão e escolha dos caminhos. O documento deve deixar explícitos a intolerância à discriminação e ao preconceito, ao capacitismo, assédios moral e sexual, respeitando e valorizando as diferenças, a dignidade e os Direitos Humanos de todas as pessoas no ambiente de trabalho. As normas também são importantes estabelecendo diretrizes claras de conduta para eventuais violações à política.

Sugerimos o acréscimo da expressão *capacitismo* em linha com a linguagem técnica que reflete o que consta da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência como discriminação contra pessoas com deficiência.

IV. Conclusão

Agradecendo pela oportunidade de contribuir, ficamos à disposição da ABNT e demais pessoas interessadas para seguir nesta reflexão.

Atenciosamente,

Szazi, Bechara, Storto, Reicher e Figueirêdo Lopes Advogados