



# CONTRIBUIÇÃO

AUDIÊNCIA PÚBLICA B3 Nº 01/2022-DIE

Anexo *ASG* ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários

16 DE SETEMBRO DE 2022

***Referências:***

***Audiência Pública B3 n.º 01/2022-DIE***

***Anexo ASG ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários***

**IREE – INSTITUTO PARA REFORMA DAS RELAÇÕES ENTRE ESTADO E EMPRESA<sup>1</sup>**, associação civil sem fins lucrativos, inscrita no CNPJ sob o n.º 25.337.534/0001-39 com sede na Alameda Itu, n.º 852, 7º andar, CEP n.º 01421-002, Jardim Paulista, São Paulo-SP, com vistas a contribuir com o debate público, em resposta ao edital de Audiência Pública n.º 01/2022-DIE em epígrafe, destinada a colher contribuições de agentes de mercado, companhias, investidores, reguladores, associações e demais interessados quanto à proposta de instituição de *Anexo ASG* ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários, vem manifestar-se nos termos seguintes e, ao final, **requerer que haja uma profunda reformulação do modelo ora em discussão pública.**

---

<sup>1</sup> O IREE, criado em 2016, é uma organização independente sem fins lucrativos que tem como missão promover o debate democrático e pluralista e produzir conhecimento para aperfeiçoar a interação entre os setores público e privado no Brasil. Dentro das atividades desenvolvidas pelo IREE estão a organização de mais de uma dezena de eventos presenciais e mais de 200 transmissões ao vivo que reuniram autoridades públicas nacionais e internacionais, empresários, especialistas, pesquisadores e representantes da sociedade civil. Esses eventos promovem o importante diálogo entre pessoas de diferentes linhas de pensamento, para contribuir para a construção de um debate público construtivo. O IREE também se consolidou como centro de produção de conhecimento, análise editorial, entrevista, estudos e pesquisas. Em 2020, o IREE criou a escola aberta KOPE, uma instituição de ensino a distância que trabalha pela democratização do conhecimento. Para isso, o IREE reúne centenas de intelectuais e pesquisadores das maiores universidades do Brasil e do mundo em aulas feitas para leigos e também para o público especializado. O IREE também ampliou seu papel de *advocacy* para políticas públicas, mobilizando e articulando os atores que oferecem soluções, bem como a pesquisa aplicada em sua área de atuação. O IREE conta atualmente com 11 (onze) núcleos, coordenados por pessoas que se destacaram em suas áreas, oriundas tanto do setor privado quanto do setor público. Os núcleos desenvolvem atividades e conteúdos diversos, sendo três deles os centros de pesquisa. A condução dos núcleos valoriza a pluralidade, a excelência e a defesa da democracia. O Instituto vem estabelecendo parcerias com instituições no Brasil e no exterior que tenham sinergia para o desenvolvimento de projetos e pesquisas robustos, ampliando seu alcance e repercussão na orientação de políticas públicas.

A título de contextualização, a audiência pública em referência submeteu ao escrutínio coletivo uma proposta para que, salvo exceções ali descritas, as companhias listadas na B3 sejam estimuladas a instituir, através do modelo *pratique ou explique*, práticas de inclusão e diversidade consistentes na eleição de, pelo menos, 1 (uma) mulher e 1 (um) membro de, *in verbis*, *comunidade minorizada* no conselho de administração ou da diretoria estatutária e, ainda, a inclusão, em documentos da companhia, de diretrizes e critérios nessas temáticas.

Ao tempo em que o IREE reconhece valor na iniciativa divulgada pela B3, por realçar a relevância do debate sobre a responsabilidade social e a pluralidade no âmbito do mercado de capitais e das companhias abertas brasileiras, buscando induzir transformações no cenário excludente ainda verificado no País, a primeira questão que se coloca é que a adoção de práticas de inclusão e diversidade, longe de decorrerem de qualquer voluntarismo ou cortesia, são exigências impostas por normas constitucionais e infraconstitucionais constantes no ordenamento jurídico brasileiro<sup>2</sup>. Portanto, o debate público ora promovido deve ser pautado pela necessária adesão das empresas às imposições normativas previstas pelo Direito brasileiro.

No âmbito internacional, as prescrições sobre o tema são igualmente cogentes. Destacam-se, exemplificativamente, as diretrizes da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) para as Empresas Multinacionais. Segundo o documento da OCDE, **as empresas deverão, no contexto dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, das obrigações internacionais de direitos humanos dos países em que operam, bem como da legislação e regulamentação domésticas:**

1. Respeitar os direitos humanos, o que significa que elas devem evitar a violação aos direitos humanos dos outros e devem lidar com os

---

<sup>2</sup> A Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) emitiu o Informe sobre Povos Indígenas, Comunidades Afrodescendentes e Indústrias Extrativas, sobre o dever de proteção por parte do Estado de sua população contra as violações de direitos humanos, estes que devem ser respeitados pelas Empresas e pelo Estado. Este último responsável ainda pela proteção de pessoas e do meio ambiente de todas as violações cometidas por terceiros, no caso, as empresas.

impactos adversos aos direitos humanos com os quais estejam envolvidas.

2. Dentro do contexto de suas próprias atividades, evitar causar ou contribuir para impactos adversos aos direitos humanos e tratar desses impactos quando ocorrem.

3. Procurar maneiras de evitar ou mitigar os impactos adversos aos direitos humanos que estejam diretamente ligados às suas operações comerciais, produtos ou serviços por uma relação de negócio, mesmo que elas não contribuam para esses impactos.

4. Ter uma política de compromisso de respeitar os direitos humanos.

5. Realizar *due diligence* sobre direitos humanos, adequada à sua dimensão, natureza e âmbito das operações e da gravidade dos riscos de efeitos adversos aos direitos humanos.

6. Prever ou cooperar por meio de processos legítimos na reparação de impactos adversos aos direitos humanos, quando elas identificarem que tenham causado ou contribuído para esses impactos.

Com efeito, é preciso ressaltar que a promoção dos direitos humanos e a consequente vedação de práticas discriminatórias são exigências que se manifestam no seio das relações econômicas. Outra não é a conclusão de uma leitura sistêmica do texto constitucional brasileiro. Todavia, mesmo se insistirmos em dirigir um olhar específico sobre a regulação da economia, ficará evidenciado que, nos termos previstos no artigo 170 da nossa Constituição da República, a ordem econômica, fundada na livre iniciativa, possui por finalidade assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, dentre outros, os princípios da propriedade privada, da livre concorrência, da função social da propriedade e da redução das desigualdades sociais.

Parece-nos, portanto, que da Constituição da República deflui que as atividades das companhias se assentam sobre os deveres de impedir práticas antidiscriminatórias e estimular a inclusão e diversidade, o que, caso não observado, torna irregular o exercício da empresa. Assim sendo, o que está sob o alvedrio das companhias não é promover ou não práticas inclusivas e antidiscriminatórias, mas tão somente a melhor, mais adequada e mais eficiente forma de conformidade, o que pode, por óbvio, ser objeto de autorregulação interna ou setorial na forma de políticas de governança ou de integridade. Não há, nesse sentido, espaço para sistemática de *pratique ou explique*, uma vez que as práticas são mandatórias, não havendo legítima escusa para o

descumprimento do dever constitucional de materialização, no interior das organizações, da igualdade e da dignidade humana.

Assim como por ocasião da demarcação da principiologia da ordem econômica, a normatização constitucional dos direitos fundamentais tratou de dispor, no artigo 5º, *caput*, da Constituição da República, no sentido de que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza<sup>3</sup>.

Referidos princípios informadores da ordem econômica e constantes do rol dos direitos fundamentais – e, portanto, norteadores da livre iniciativa e da propriedade privada e, conseqüentemente, da função social da empresa – amalgamam-se aos fundamentos do nosso Estado Democrático de Direito previstos no artigo 1º da Constituição da República, os quais asseguram a dignidade da pessoa humana e, ainda, aderem-se aos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil previstos no artigo 2º, quais sejam construir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização, além de reduzir as desigualdades sociais; e, por fim, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Por ser truísmo, os direitos fundamentais previstos na Constituição da República não devem ser assegurados apenas pelos Poderes Públicos, mas igualmente pelas companhias. Trata-se da chamada *eficácia dos direitos fundamentais entre terceiros* ou, mais adequadamente, da *eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas*<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> O princípio da não-discriminação se refere ao que a doutrina chama de “discriminação negativa”, ou seja, a que viola direitos humanos. Já a discriminação positiva é amplamente aceita como um meio de promoção dos direitos humanos e como forma de estabelecer a igualdade substancial para pessoas que pertencem a grupos socialmente discriminados. O melhor exemplo de práticas antidiscriminatórias que se servem da discriminação positiva como forma de promoção da igualdade é a ação afirmativa, cuja técnica mais conhecida – embora não seja a única – é o sistema de cotas.

<sup>4</sup> Nesse sentido: SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006; SILVA, Virgílio Afonso da. *A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares*. São Paulo: Malheiros, 2014. VALE, André Rufino do. *Eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas*. Porto Alegre: SafE, 2004.

No campo dos direitos sociais, a Constituição da República tampouco desaponta. A proteção ao mercado de trabalho da mulher e à maternidade e a proibição da discriminação salarial, de funções e de critérios de admissão presentes nos incisos do artigo 7º expressam a importância constitucional conferida às vidas e aos corpos das mulheres e das pessoas com deficiência no trabalho.

No âmbito infraconstitucional, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) fixa como dever da sociedade, e, portanto, também das companhias, garantir a igualdade de oportunidades independentemente da etnia ou da cor da pele, com destaque para a participação nas atividades empresariais (artigo 2º). As ferramentas para perseguição deste dever são informadas pela Lei (artigo 4º), que lista políticas de ação afirmativa e a eliminação de obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica na esfera privada.

Desde 1989, a Lei nº 7.716 já tipificava como crime negar ou obstar emprego, impedir ascensão funcional, obstar benefício profissional ou tratar de maneira discriminatória em razão de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, em empresa privada. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no mesmo sentido, elenca garantias de proteção ao trabalho das mulheres como igualdade salarial e licença maternidade. A Lei nº 9.029/1995, por sua vez, já em seu artigo 1º repele qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, listando como crimes as práticas discriminatórias de exigir teste de gravidez ou esterilização.

Até mesmo em âmbito municipal e estadual o Direito brasileiro confere parâmetros importantes: Amapá, Amazonas, Espírito Santo, Maranhão, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia, Santa Catarina, São Paulo e o Distrito Federal são os entes federativos em que há algum nível de proteção contra a discriminação com base na orientação sexual e na identidade de gênero, passíveis, inclusive, de punições administrativas.

Em julho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela criminalização da *LGBTfobia*, equiparando a prática de conduta contra pessoas *LGBTQIA+* ao crime de racismo, igualmente inafiançável e imprescritível, até que o Congresso Nacional elabore legislação específica sobre o tema.

A jurisprudência de tribunais estaduais e federais se utiliza largamente desses instrumentos normativos para reconduzir pessoas discriminatoriamente dispensadas ao trabalho, recompor remunerações injustamente prejudicadas, indenizar licenças e afastamentos negados, compensar danos morais e materiais. Da mesma maneira atuam as instituições fiscalizatórias como Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, exigindo o cumprimento das regras, punindo e multando.

E mesmo que se preserve o interesse em buscar referências estrangeiras para a configuração do modelo de *ASG* ora em debate, não podem ser esquecidas as normas de Direito Internacional, muitas delas já ratificadas pelo Brasil.

No âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU), a Carta das Nações Unidas de 1945, a Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965, e a Convenção sobre Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher de 1979 são exemplos históricos e contundentes. Na esfera da Organização Internacional do Trabalho (OIT), podem ser citadas a Convenção nº 111, sobre o trabalho decente, de 1958, a Convenção nº 169, sobre a discriminação contra os povos indígenas, de 1989. Já na Organização dos Estados Americanos (OEA), são destaques a Convenção Americana de Direitos Humanos, de 1969, a Convenção Interamericana Contra o Racismo e Toda Forma de Discriminação e Intolerância e a Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância, estas últimas de 2013.

Em outras palavras, esses direitos fundamentais e sociais, amplamente reconhecidos no Direito Internacional e na legislação brasileira, constitucional e infraconstitucional, em todos os níveis da Federação, igualmente referendados pela jurisprudência pátria, pressupõem *equidade na sua aceção material plena*, bem como adoção de medidas

concretas e efetivas de inclusão e a diversidade, não se constituindo – ao contrário do que pressupõe, inadequadamente, a proposta ora submetida ao debate e escrutínio públicos – uma faculdade das companhias abertas brasileiras.

Frise-se: não estamos diante de obrigações que se sujeitam à voluntariedade das companhias listadas nem mesmo ao atendimento parcial. As medidas de inclusão e diversidade não devem, sob pena de frustrarem os direitos fundamentais em destaque, se sujeitar a limitações que impliquem mero compromisso formal pelas companhias brasileiras.

Desse modo, tanto os tratados internacionais como a legislação interna de proteção aos direitos humanos já determinam às empresas que realizem o monitoramento de sua cadeia produtiva, que estabeleçam programas de formação e capacitação de trabalhadores em todos os setores, que criem códigos de conduta, que fortaleçam canais internos de denúncia, que realizem consulta livre, prévia e informada das comunidades que sofram com o impacto da atividade empresarial e que garantam que a produção será ajustada com o respeito à diversidade e à acessibilidade.

Em âmbito interno, o Decreto nº 9.571/2018, estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, versando sobre medidas de proteção, prevenção, garantia e mecanismos de reparação, além de formas para implementação, monitoramento e avaliação.

Em seus artigos 2º e 6º, bem como nos artigos 9º a 11, fica estabelecido que cabe “às empresas identificar os riscos de impacto e a violação a direitos humanos no contexto de suas operações, com a adoção de ações de prevenção e de controle adequadas e efetivas”. Também é dever das empresas “estabelecer mecanismos operacionais de denúncia e de reclamação que permitam identificar os riscos e os impactos e reparar as violações, e, ainda, adotar medidas de garantia de transparência ativa, com divulgação de informações relevantes, de documentos acessíveis às partes interessadas, quanto aos mecanismos de proteção de direitos humanos e de prevenção e de reparação de violações de direitos humanos na cadeia produtiva”.



Referindo-se às médias e grandes empresas, incluindo as multinacionais, o referido Decreto trata das seguintes questões fundamentais que entendemos ser centrais em qualquer proposta de inclusão e diversidade que pretenda ser efetiva:

- (a) obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais;
- (b) responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos;
- (c) acesso a mecanismos de reparação e remediação;
- (d) implementação, do monitoramento e da avaliação das diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos.

Especificamente com relação ao regramento infraconstitucional das sociedades anônimas, a Lei nº 6.404/1976, que dispõe sobre as sociedades por ações, refere-se à função social da empresa em duas oportunidades: no artigo 154, *caput*, e no parágrafo único do seu artigo 116. Ainda no plano legal, a Lei nº 13.146/2015, que instituiu a *Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência*, estabeleceu diversas regras asseguradoras da igualdade de oportunidades.

Também no plano regulatório, em âmbito infralegal, já se notam iniciativas mais diretas e incisivas de direcionamento das entidades sujeitas a regulação para a prática efetiva de medidas de inclusão e diversidade. Apenas para ficar em um exemplo, o Conselho Monetário Nacional revisou, consolidou e ampliou o escopo da regulamentação da responsabilidade socioambiental das instituições financeiras – muitas delas companhias abertas listadas na B3 –, ao editar a Resolução CMN nº 4.945/2021<sup>5</sup>. Por meio dessa norma, de observância obrigatória, as instituições do Sistema Financeiro Nacional (SFN) devem elaborar e implementar Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC) consistente em “conjunto de princípios e diretrizes de natureza social, de natureza ambiental e de natureza climática a ser observado pela instituição

---

<sup>5</sup> Dispõe sobre a Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC) e sobre as ações com vistas à sua efetividade. Disponível para consulta em <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/exibnormativo?tipo=RESOLU%C3%87%C3%83O%20CMN&numero=4945>.

na condução dos seus negócios, das suas atividades e dos seus processos, bem como na sua relação com as partes interessadas” (art. 3º). Para não restar dúvida sobre o alcance de tais comandos, a Resolução definiu natureza social como “o respeito, a proteção e a promoção de direitos e garantias fundamentais e de interesse comum”, sendo este último o “interesse associado a grupo de pessoas ligadas jurídica ou factualmente pela mesma causa ou circunstância, quando não relacionada à natureza ambiental ou à natureza climática”.

Não se trata de norma meramente programática ou sujeita a escusas. A regulação dispõe sobre diversas medidas destinadas à efetividade da PRSAC, que devem envolver o alto comando das entidades reguladas, seguindo padrão de governança e gerenciamento de risco adequados, sob pena de infração administrativa e punição nos termos da Lei nº 13.506/2017.

Também a CVM, ao editar a Resolução CVM nº 59, de 22 de dezembro de 2021 e impor *disclosure* mais robusto das informações de caráter ASG, optou por um formato amplo e mandatário da norma, de forma a conceder a maior efetividade possível ao seu objeto.

Assim considerando, o aparente voluntarismo do binômio consubstanciado no modelo *pratique ou explique*, espinha dorsal da proposta ora submetida à audiência pública pela B3, é incompatível com referidas exigências de diversidade e inclusão impostas pelo Direito brasileiro às companhias abertas, o que, conseqüentemente, fulmina qualquer pretensão de, através da presente audiência pública, se otimizar as específicas propostas previstas na minuta de *Anexo ASG* ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários.

Referido modelo baseia-se, equivocadamente, na premissa segundo a qual o emissor deve apresentar evidências do cumprimento da prática descrita na regra ou, em caso de não adoção ou atendimento parcial, indicação da justificativa correspondente. Entretanto, consoante antecipado, o convite à voluntariedade – e, na hipótese de não atendimento, o mero acesso às justificativas – não é um arranjo que contemple de modo

adequado as prescrições normativas e cogentes presentes nos Direitos Internacional e Interno.

Primeiro porque, diante do supramencionado arcabouço jurídico brasileiro, inexistente explicação aceitável para a eventual omissão das companhias abertas em promover inclusão e diversidade.

Além disso, o modelo “pratique ou explique” é reconhecidamente inapto para amparar medidas de *enforcement* seja no âmbito da regulação ou da autorregulação em razão do caráter amplamente subjetivo da qualidade e da suficiência de eventuais explicações. Tal formato escancara a possibilidade de que as medidas propostas por essa B3 sejam suplantadas por respostas vazias, demolindo qualquer efetividade que se pretendesse dar a elas. Ou seja, caso se pretenda explicar o inexplicável, basta preencher o formulário com qualquer conteúdo que a companhia entenda suficiente e, dessa forma, transformar o conjunto de medidas propostas em mero *check-the-box*.

Por essas razões, ainda que seja nobre a iniciativa dessa B3, acreditamos que o debate público está severamente comprometido, formal e materialmente considerando.

Sob o ponto de vista procedimental, assevere-se que **restou tolhido o debate público ao direcionar-se o recebimento de contribuições apenas para determinados aspectos da proposta**. Ainda que os participantes possam, consoante previsão editalícia, submeter comentários sobre aspectos não contemplados nas específicas questões formuladas, é inegável que o filtro realizado naturalmente limita o processo público de contribuições, que não deve se constituir em mero referendo de decisões previamente tomadas.

Em outras palavras, o modelo de perguntas direcionadas, ainda que possua cláusula geral de transbordamento, não é o mecanismo adequado para norteamento do debate público, o qual não se dirige apenas às grandes corporações, mas também aos cidadãos desprovidos de assessoramento especializado. É por essa razão que o debate deveria ser

mais amplo e aberto, para além dos limites mais estreitos da audiência pública em referência.

O segundo aspecto, ainda mais relevante, é a insuficiência das propostas submetidas à audiência pública para fins de, efetivamente, orientar a implementação de práticas de inclusão e diversidade nas companhias abertas.

Destaca-se, apenas a título de exemplo, o injustificável prazo proposto para a Medida *ASG 1* que consiste em eleger (ou meramente justificar!) como membro titular do conselho de administração ou da diretoria estatutária, pelo menos (i) 1 (uma) mulher; e (ii) 1 (um) membro de comunidade minorizada. Para uma medida tão simples e objetiva, propõe-se um prazo de aproximadamente 4 (quatro) anos para as companhias listadas.

Noutro vértice, ao pretender induzir práticas *ASG*, essa B3, ainda que consigne haver compatibilidade com uma suposta tendência observada internacionalmente, deixou de contemplar algumas premissas essenciais, o que nos levou a realizar a presente contribuição institucional e, assim, **contribuir para que a temática da diversidade e da inclusão nas companhias abertas brasileiras não seja pautada por uma seleção de práticas de outros países de realidades social e jurídica absolutamente distintas.**

Quanto à questão racial, é importante destacar que o Brasil é o país de maior população negra fora do continente africano, com 56% de sua população declarando-se negra (preta ou parda, segundo nomenclatura adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE). Esses dados, somados a fatores econômicos e políticos específicos, fazem com que as soluções do Brasil para o problema das discriminações tenham que ser pensadas de forma singular.

Nesses termos, **sugere-se que sejam avaliadas as manifestações que serão apresentadas no âmbito da audiência pública em epígrafe**, mas que, ao contrário de se seguir com a submissão e aprovação da proposta perante os órgãos internos da B3 e

da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), **haja uma profunda reformulação do modelo** a fim de que se debatam projetos que tenham por objetivo:

- 1. Estabelecer a conformidade das companhias do âmbito da B3 aos parâmetros legais já existentes e à realidade econômica e social brasileira, sem prejuízo da regulação privada a ser pautada por essa B3 e, ainda, de iniciativas setoriais e das próprias companhias brasileiras;**
- 2. Criar grupos de trabalhos a fim de discutir a implementação técnica de políticas antidiscriminatórias com planos e metas bem definidos, e que levem em conta as particularidades da sociedade brasileira;**
- 3. Realizar novas audiências públicas que contem com a participação de amplos setores da sociedade brasileira, especialmente daqueles que já discutem o tema da discriminação e tem grande acúmulo neste debate.**

São Paulo, 16 de setembro de 2022.

**IREE – INSTITUTO PARA REFORMA DAS RELAÇÕES ENTRE ESTADO E EMPRESA**