

## Carta Comentário à Consulta Pública

**Assunto:** AUDIÊNCIA PÚBLICA B3 nº 01/2022 -DIE Anexo ASG ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários

A BRASFI (*Brazilian Alliance for Sustainable Finance and Investment*) encaminha opinião sobre a Audiência Pública B3 nº 01/2022.

**QUESTÃO 1:** Qual a sua opinião a respeito da exclusão das companhias de menor porte (artigo 294-B da Lei nº 6.404/1976) da abrangência do Anexo? Seria pertinente incluir na abrangência do Anexo as companhias de menor porte listadas no Nível 1, no Nível 2 ou no Novo Mercado? Fundamente.

Acreditamos que as empresas de menor porte, não deveriam ser excluídas da responsabilidade em realizar a inclusão social nos termos sugeridos na consulta pública. Embora as exigências para esta categoria possam vir a ser menos rigorosas do que para as demais companhias. Este posicionamento se ampara no fato de que as iniquidades e desigualdades sociais no Brasil são expressivas<sup>1</sup> e se reverberam na composição do corpo funcional e no *board* das empresas.

Para contextualizar, o relatório *Women in the Boardroom a Global Perspective* (Deloitte, 2022), informa que para chegarmos as condições de maior igualdade e equidade no ambiente corporativo, considerando a atual situação, só seria possível no ano de 2045. Assim, consideramos que as pequenas empresas devem ser incluídas nos critérios. Um exemplo é a Nasdaq, a qual apresenta termos regulamentares mais amenos para empresas de menor porte.

Cabe destacar que, mesmo que de menor porte, tais empresas ao estarem listadas possuem uma estrutura de Governança Corporativa ativa. São também relevantes na geração de empregos e peças chave junto aos *stakeholders*, portanto multiplicadoras fundamentais neste processo.

**QUESTÃO 2:** Qual a sua opinião a respeito da exclusão das companhias emissoras de BDR Patrocinado da abrangência do Anexo? Fundamente, em especial, caso seja contrária à exclusão.

Discordamos da exclusão. Se a empresa já participa do mercado internacional é possível que já cumpra com os critérios ASG, portanto os custos em reportá-los seriam minimizados. Outra questão se refere ao fato de emitir BDR não justificaria a dispensa em realizar o *disclosure* de fatores socioambientais e de governança.

---

<sup>1</sup> Banco Credit Suisse, a desigualdade de renda atingiu seu pior nível no país em duas décadas, 0,1% da população concentra 49,6% da riqueza do país. <https://www.estrategiaods.org.br/como-a-desigualdade-social-afeta-a-populacao-brasileira/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20desigualdade%20social,para%20a%20qualidade%20de%20vida.>

### Responsabilidade Técnica:

Luciana da Silva Moraes Sardeiro - Diretoria de Pesquisa BRASFI - [linkedin.com/in/lumoraes](https://www.linkedin.com/in/lumoraes)

Enrico Rodrigues Froes – Diretoria de Pesquisa BRASFI - [linkedin.com/in/enricorodrigues](https://www.linkedin.com/in/enricorodrigues)



**QUESTÃO 3:** A Medida ASG 1 propõe a eleição, como membro titular do conselho de administração ou da diretoria estatutária de, pelo menos (i) 1 (uma) mulher e (ii) 1 (um) membro de comunidade minorizada. Nesse sentido, esses dois membros poderão ser distribuídos entre os órgãos, conforme conveniente à companhia. Você entende ser adequada essa abordagem ou sugeriria alguma modificação, em especial em relação ao número de membros e órgãos abrangidos? Fundamente.

Acreditamos que a proposta poderia ser melhorada incluindo os seguintes aspectos:

- i. critérios considerando o porte das companhias;
- ii. Inclusão de membros das comunidades do entorno de empreendimentos de alto impacto nos termos da Lei 10.165/2000 (Política Nacional do Meio Ambiente), com o intuito de gerar maior representatividade das pessoas mais impactadas pelas operações<sup>2</sup>.
- iii. Inclusão de indígenas, quilombolas e comunidades tradicionais, especialmente as que são afetadas por empreendimentos de alto impacto;
- iv. Ampliação da Inclusão de PCD's (Pessoas com Deficiência), tal como a legislação (art. 93 da Lei nº 8.213/91<sup>3</sup>) que estabelece um percentual de contratação obrigatório pelas empresas.

Ainda como subsídio destacamos que de acordo com o Caged, 2016 e o Censo de 2010, existem aproximadamente 45 milhões de PDC's no Brasil, onde 27 milhões estão em idade ativa para atuar formalmente no mercado de trabalho e, fazem parte deste 486 mil, ou seja, 1,8%. (Brasil, 2022; IBGE, 2010)

Sustentamos ainda a inclusão de comunidades afetadas por empreendimentos em função dos efeitos gerados por atividades de alto impacto. Para ilustrar, lembramos o desastre ambiental ocorrido nas cidades de Mariana e Brumadinho que imputou na perda de centenas de vidas humanas em impactos de ordem econômica, social e ambiental (Domingues, Magalhães, Cardoso, Simonato & Nahas, 2019; Freitas, Barcellos, Asmus, Silva & Xavier, 2019).

Há ainda a questão da violência, exclusão e subalternização das comunidades indígenas e tradicionais, segundo o IPEA (2020):

A manutenção do status quo e das enormes desigualdades subjacentes ao processo de exploração dependeu fortemente do uso da **repressão e da violência** contra grupos étnico-raciais, minorias políticas e classes econômicas subalternizadas, como povos

---

<sup>2</sup> Empreendimento como mineração que podem afetar a vida humana, a fauna e flora e ecossistemas, urgem de mecanismos de maior representatividade no âmbito dos conselhos e do quadro funcional dos empreendimentos. Em que pese a legislação ambiental já demandar em alguma medida a inclusão de membros das comunidades no quadro funcional, é relevante que tais informações sejam evidenciadas à sociedade.

<sup>3</sup> Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados 2%; II - de 201 a 500 empregados 3%; III - de 501 a 1000 empregados, 4%; IV - de 1.001 em diante empregados, 5%.

### Responsabilidade Técnica:

Luciana da Silva Moraes Sardeiro - Diretoria de Pesquisa BRASFI - [linkedin.com/in/lumoraes](https://www.linkedin.com/in/lumoraes)

Enrico Rodrigues Froes – Diretoria de Pesquisa BRASFI - [linkedin.com/in/enricorodrigues](https://www.linkedin.com/in/enricorodrigues)

**indígenas, população negra, sertanejos, pequenos agricultores e trabalhadores rurais**, entre outros grupos populacionais. (Cerqueira et al 2020, P. 7) [grifo nosso]

Os marcadores sociais da desigualdade se ancoram na demarcação racial, sobre a qual múltiplas dinâmicas e processos político-sociais situados no racismo estrutural agem sobre as populações indígenas vulnerabilizando e precarizando sua condição de vida e existência. (Fellows, et al 2021; Rebouças et al 2022; Secretaria Especial de Saúde Indígena, 2020). Em extensa análise econométrica, o Instituto de Pesquisa e Estatística Aplicada (2020) revela fortes correlações e outras evidências entre a incidência de maiores taxas de homicídio e maior vulnerabilidade econômica e social e infanto-juvenil. (Cerqueira et al 2020). Além disso, os povos indígenas tendem a **enfrentar os riscos climáticos com maior severidade** em função dos modos de vida e também devido os rastros deixados pelos efeitos do colonialismo em conjunto com a economia capitalista, as quais moldam os espaços geográficos e suas condições socioeconômicas. (Whyte, 2016).

**QUESTÃO 4:** Na sua opinião, algum grupo deveria ser incluído na definição de comunidade minorizada ou excluído? Fundamente.

Conforme item ii e iii da questão 3, representantes da comunidade do entorno de empreendimentos de alto impacto (Lei 10.165/200) e representantes de indígenas, quilombolas e comunidades tradicionais devem compor o quadro de comunidade minorizada.

Além disso, ampliação da representação de PDC nos termos da legislação em vigor, presente no item iv da questão 3.

**QUESTÃO 5:** Os prazos propostos para a adaptação progressiva à Medida ASG 1, na sua opinião, estão adequados? Fundamente.

Sim, estão adequados.

Entretanto, destacamos que, caso o prazo não seja cumprido, medidas de contorno sejam adotadas de forma a não retardar o processo de inclusão.

Uma sugestão seria, após a empresa finalizar o ranking ou processo seletivo para inclusão no Conselho de Administração e concluir que não há de imediato uma pessoa de grupo minorizado já “madura e pronta” para a posição, que esta empresa trabalhe com mentorias, coaching, shadow para acelerar o desenvolvimento desta pessoa e a sua consequente colocação de forma mais célere.

**QUESTÃO 6:** Na sua opinião, a Medida ASG 4 deveria ser associada a um documento específico ou seria pertinente manter a possibilidade de escolha para cada companhia? Fundamente.

Acreditamos que devem ser mantidas a exigência de reporte mínimo no Formulário de Referência, opcionalmente a companhia poderá ampliar o reporte em documento específico.

### **Responsabilidade Técnica:**

Luciana da Silva Moraes Sardeiro - Diretoria de Pesquisa BRASFI - [linkedin.com/in/lumoraes](https://www.linkedin.com/in/lumoraes)

Enrico Rodrigues Froes – Diretoria de Pesquisa BRASFI - [linkedin.com/in/enricorodrigues](https://www.linkedin.com/in/enricorodrigues)



**QUESTÃO 7:** Há alguma matéria ASG deveria ser incluída ou excluída do conteúdo mínimo da Medida ASG 4? Fundamente

Sugerimos a inclusão dos seguintes pontos:

- 1) Recomendamos ser apropriado orientar a adoção da evidenciação comparativa anual dos últimos dois anos com o período atual da própria empresa, **excetuando-se o ano inicial**, em que se passa a vigorar a norma. O intuito de se ter maior **comparabilidade** dos avanços da companhia em relação aos seus objetivos ano a ano e possibilitar a **verificabilidade** posterior;
- 2) O alinhamento na medida do possível aos **ODS e aos objetivos do Pacto Global** em limitar o aumento da temperatura a 1,5 graus;
- 3) A integração, sempre que possível, entre aspectos sociais, ambientais e de governança;
- 4) Além da já citada, **inclusão de membros das comunidades no entorno de empreendimentos de alto impacto** nos termos da Lei 10.165/2000 (Política Nacional do Meio Ambiente).
- 5) Inclusão de representatividade **indígena, quilombolas e comunidades tradicionais** (item 7.1).
- 6) Ampliação da representação de PCD's nos termos do **art. 93 da Lei nº 8.213/91**
- 7) Se após a empresa finalizar o ranking ou processo seletivo para inclusão no Conselho de Administração e concluir que não há de imediato uma pessoa de grupo minorizado já "madura e pronta" para a posição, que esta empresa trabalhe com mentorias, coaching, shadow para acelerar o desenvolvimento desta pessoa e a sua consequente colocação de forma mais célere.
- 8) A partir do primeiro ano de aprovação da norma, a companhia reporte o Plano de Ação para cumprimento dos termos desta regulação.

### Referências Consultadas

Brasil. (2022). Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil - Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil. Recuperado de: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>

Cerqueira, D. R. D. C. C., Alves, P. P., Andrade, P. G., Reis, M. V., Pereira, A. C. R., Armstrong, K. C., & Figueiredo, T. D. S. (2020). Atlas da violência no campo no Brasil: Condicionantes Socioeconômicos e Territoriais. Recuperado de: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10129>

Credit Suisse. Report Research about Global Wealth. Recuperado de: <https://www.credit-suisse.com/about-us/en/reports-research/global-wealth-report.html>

Deloitte. (2022). *Women in the boardroom a Global Perspective*. Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom-seventh-edition.html>

### Responsabilidade Técnica:

Luciana da Silva Moraes Sardeiro - Diretoria de Pesquisa BRASFI - [linkedin.com/in/lumoraes](https://www.linkedin.com/in/lumoraes)

Enrico Rodrigues Froes – Diretoria de Pesquisa BRASFI - [linkedin.com/in/enricorodrigues](https://www.linkedin.com/in/enricorodrigues)



- Domingues, E. P., Magalhães, A. S., Cardoso, D. F., Simonato, T. C., & Nahas, M. (2019). Efeitos econômicos da paralisação de parte da produção minerária em Minas Gerais. Belo Horizonte: Cedeplar, UFMG, 1-10. Recuperado de: [https://pesquisas.face.ufmg.br/nemea/wp-content/uploads/sites/20/2019/02/Nota-tecnica\\_MineracaoMG-1.pdf](https://pesquisas.face.ufmg.br/nemea/wp-content/uploads/sites/20/2019/02/Nota-tecnica_MineracaoMG-1.pdf).
- Freitas, CMD, Barcellos, C., Asmus, CIRF, Silva, MAD, & Xavier, DR (2019). Da Samarco em Mariana à Vale em Brumadinho: desastres em barragens de mineração e Saúde Coletiva. *Cadernos de Saúde Pública*, 35, 1-7. Doi: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00052519>
- Fellows, M., Paye, V., Alencar, A., Nicácio, M., Castro, I., Coelho, M. E., ... & Basta, P. C. (2021). Under-reporting of COVID-19 cases among indigenous peoples in Brazil: a new expression of old inequalities. *Frontiers in Psychiatry*, 352.
- IBGE. (2010). Educa IBGE. Recuperado de: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>
- IPCC. (2021). Climate change 2021: The physical science basis. In V. Masson-Delmotte, P. Zhai, A. Pirani, S. L. Connors, C. Péan, S. Berger, N. Caud, Y. Chen, L. Goldfarb, M. I. Gomis, M. Huang, K. Leitzell, E. Lonnoy, J. B. R. Matthews, T. K. Maycock, T. Waterfield, O. Yelekçi, R. Yu, & B. Zhou (Eds.), Contribution of working group I to the sixth assessment report of the intergovernmental panel on climate change. Cambridge University Press. In press.
- Rebouças, P., Goes, E., Pescarini, J., Ramos, D., Ichihara, M. Y., Sena, S., ... & Paixão, E. S. (2022). Ethnoracial inequalities and child mortality in Brazil: a nationwide longitudinal study of 19 million newborn babies. *The Lancet Global Health*, 10(10), e1453-e1462.
- Secretaria Especial de Saúde Indígena. (2020). Boletim Epidemiológico SESAI – COVID19. [https:// saudeindigena.saude.gov.br/](https://saudeindigena.saude.gov.br/) (acessado em 31/ Mai/2020)
- Whyte, K. P. (2016). Is it colonial déjà vu? Indigenous peoples and climate injustice. In *Humanities for the Environment* (pp. 102-119). Routledge.

### Responsabilidade Técnica:

Luciana da Silva Moraes Sardeiro - Diretoria de Pesquisa BRASFI - [linkedin.com/in/lumoraes](https://www.linkedin.com/in/lumoraes)

Enrico Rodrigues Froes – Diretoria de Pesquisa BRASFI - [linkedin.com/in/enricorodrigues](https://www.linkedin.com/in/enricorodrigues)

