



São Paulo, 16 de setembro de 2022.

À

**B3 S.A.**

**Diretoria de Emissores**

Envio para o correio eletrônico: [sre@b3.com.br](mailto:sre@b3.com.br)

Ref.:

**CONTRIBUIÇÕES DA OAB, AUDIÊNCIA PÚBLICA n.º 01/2022 - DIE**

A **Ordem dos Advogados do Brasil**, Seccional São Paulo (“**OAB/SP**”), por meio de sua **Comissão Permanente de Direitos Humanos** e de sua **Comissão Permanente de Governança e Integridade**, vêm apresentar sua contribuição conjunta à Audiência Pública n.01/2022 - DIE, buscando indicar os avanços e oportunidades de melhoria em relação à proposta de Anexo ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários (“Regulamento de Emissores”).

A **OAB/SP** compreende que os avanços para a redução das desigualdades estruturais de nossa sociedade deve-se fazer de maneira integrada com os demais atores que nela estão inseridos e saúda a iniciativa da **B3** quanto à adaptação às movimentações regulatórias existentes. Também identifica como necessárias as regulações voltadas à adoção de práticas de inclusão e diversidade como instrumento de fortalecimento do Estado Democrático de Direito e caminho para a realização dos preceitos de igualdade material<sup>1</sup> de nossa Constituição Federal, notadamente em relação ao princípio basilar de nosso sistema jurídico, político e social da dignidade humana.

---

<sup>1</sup> Vide julgamento sobre a constitucionalidade da Lei 12.990/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, ADC 41, rel. min. Roberto Barroso, j. 8-6-2017, P, DJE de 17-8-2017.



## QUESTÕES PARA MANIFESTAÇÃO

• **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.

### COMENTÁRIO OAB/SP:

Sugere-se a não exclusão de nenhuma companhia registrada na B3. Sugere-se uma segunda avaliação em relação às empresas de BDRs patrocinados, dado que as bolsas em que estão registrados os valores mobiliários subjacentes podem ter, inclusive, requisitos que já tratam do tema.

Sugere-se, ainda, que as companhias maiores adotem cotas e as de menor porte comecem por metas.

As medidas incluídas no Anexo preveem praticar ou explicar. Se a companhia é de menor porte, não deveria ter dificuldades para explicar o(s) motivo(s) para a não adoção das medidas ASG. Assim sendo, elas deveriam também estar vinculadas ao anexo proposto, com a ponderação colocada.

Desde o início das atividades da empresa, a regulação do mercado de capitais deve oferecer incentivos para agentes de mercado praticarem os conceitos ASG, adotando, inclusive, o critério da diversidade para a composição dos quadros da companhia como um todo, além do conselho e da diretoria.

Experiências internacionais que adotaram políticas afirmativas de cotas nos conselhos alcançaram um patamar muito mais expressivo de diversidade ao longo de sua cadeia de valor que aquelas empresas que não o fizeram. Para além das regras obrigatórias, também é de se notar que a adoção de políticas de cotas autoaplicáveis como medida de prática de diversidade no código de boas práticas de governança tem se mostrado eficiente instrumento de gestão na consolidação de um impacto positivo sistêmico.

### REDAÇÃO ORIGINAL [com nosso negrito]:

Original: “Art. [=] As companhias Listadas deverão atender às medidas, de caráter “pratique ou explique”, relacionadas a temas Ambientais, Sociais e de Governança Corporativa – ASG estabelecidas no Anexo [=], **com exceção das companhias:**

I. com registro de companhia aberta na categoria B perante a CVM;



II. de menor porte, nos termos do artigo 294-B da Lei nº 6.404/1976;

III. beneficiárias de recursos oriundos de incentivos fiscais, nos termos da Resolução CVM nº 10; e

IV. emissoras de BDR Patrocinados.”

**REDAÇÃO SUGERIDA:**

Alterada: “Art. [=] As companhias Listadas deverão atender às medidas, de caráter “pratique ou explique”, relacionadas a temas Ambientais, Sociais e de Governança Corporativa – ASG estabelecidas no Anexo [=]”

Parágrafo 1º: “As companhias abaixo indicadas deverão apresentar um plano de adequação, **com adoção progressiva das medidas, num prazo não superior a \_\_ (\_\_) anos:**

I. com registro de companhia aberta na categoria B perante a CVM;

II. de menor porte, nos termos do artigo 294-B da Lei nº 6.404/1976;

III. beneficiárias de recursos oriundos de incentivos fiscais, nos termos da Resolução CVM nº 10; e

~~IV. emissoras de BDR Patrocinados.”~~



• **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.

**COMENTÁRIO OAB/SP:** A exclusão poderia depender de onde a companhia emissora estiver listada. Se as Bolsas - cujos ativos subjacentes aos BDRs são registrados - já têm requisitos sobre o tema, as companhias emissoras de BDR poderiam ser excluídos para a aplicação dos requisitos da Bolsa local.



• **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 poderiam ser distribuídos entre os órgãos, conforme conveniente à companhia. Você entende ser adequada essa abordagem ou sugeriria alguma modificação? Fundamente.

#### COMENTÁRIO OAB/SP:

1. Conforme posicionamento mais adiante, entendemos que uma expressão alternativa à minorizada poderia ser sub-representada. Sugere-se, assim, a troca de “*comunidade minorizada*” por “*comunidade sub-representada*”.
2. Sugere-se que não haja a cumulação de 2 características. Dessa forma, sugere-se alterar a redação proposta do parágrafo único do Art. 3º para a seguinte redação:  
  
“Parágrafo Primeiro. Salvo situações justificadas e aprovadas pelo Conselho ou Comitê de Pessoas ou equivalente, o mesmo Administrador **não** poderá acumular as duas características previstas nos incisos I e II do caput.”
3. Sugere-se que o número absoluto seja trocado por um percentual mínimo de 20%. A proposta de eleição de membro titular em números absolutos pode ser desproporcional quando considerado o tamanho dos conselhos, que varia muito de empresa para empresa.

Além disso, como padrão, faria sentido incentivar mais do que os níveis mais altos, como por exemplo pela adoção de um segundo parágrafo ao mesmo artigo:

- “Parágrafo Segundo. Em casos justificados e aprovados pelo Conselho ou Comitê de Pessoas ou equivalente, o número de executivos de nível hierárquico abaixo do nível de diretoria contará para satisfazer as exigências do *Caput* deste Artigo desde que em dobro para gerentes sêniores ou equivalentes e em quádruplo para gerentes não-sêniores.”
4. O aspecto central na minuta de Anexo proposta pela B3 é a possibilidade de a companhia justificar os casos em que não conseguir cumprir as medidas de ASG, no modelo “**pratique ou explique**”. Considerando que **a justificativa mais corriqueira a ser apresentada, pelo que já conhecemos, é a de que não foram encontrados profissionais com o perfil buscado para a composição do órgão**, entendemos que a norma deva antecipar essa justificativa e já indicar o comportamento esperado: as companhias devem demonstrar seu compromisso de reforçar as medidas de diversidade, inclusive incentivando as lideranças e estabelecimento de programas de qualificações



nas comunidades sub-representadas. Assim, sugere-se a redação do parágrafo seguinte:

“Parágrafo Terceiro. A inexistência de profissional com o perfil buscado em atendimento das Medida 1 só será aceita se demonstrada de forma cabal a pesquisa ativa da companhia e a abertura para o regulador das fases do processo seletivo, sendo que para o próximo ciclo será exigido o engajamento da companhia em formação de lideranças e programas de qualificação nas comunidades sub-representadas para o cumprimento do preceituado nos incisos I e II do *caput*”.

Há iniciativas privadas para dar visibilidade para mulheres conselheiras e empresas que têm conselheiras em seus órgãos de governança. A **OAB** parabeniza (embora não participe ou tenha ingerência) tais iniciativas, seja por meio de selos para empresas que praticam a diversidade em seus conselhos, seja por meio de sinalização das profissionais mulheres capacitadas para ingresso imediato em Conselhos. Dentre tais iniciativas, cite-se:

**30% Club<sup>2</sup>**: Trata-se de uma campanha internacional para liderar a diversidade de genero em conselhos e diretoria, voluntariamente. A camanha foi lançada no Brasil em 2019.

**Conselheira 101<sup>3</sup>**. O Conselheira 101 é um programa sem fins lucrativos, que tem por objetivo ampliar o conhecimento de lideranças femininas negras sobre o papel dos Conselhos de Administração e incentivar o networking das participantes com a comunidade de governança corporativa. Em 2022, são 67 mulheres negras, que já passaram por mentoria e treinamento.

**Programa de Diversidade em Conselho**, ou, simplesmente, “PDeC”<sup>4</sup>: Desde a 1a edição, 139 mulheres já concluíram sua participação no PDeC. Em sua atual 6a turma, são mais 33 mulheres em mentoria, com conclusão prevista para dezembro deste ano. Ao fim do ano, serão 172 mulheres que participaram do Programa.

**Instituto Brasileiro de Governança Corporativa**, ou, simplesmente, “IBGC”: O IBGC produziu certificação para conselheiros de administração para profissionais que comprovaram experiência, fizeram formação específica e passaram por uma prova de conhecimentos. Destes profissionais, mais de 250 são mulheres.

---

<sup>2</sup> Para mais informações acesse: [30% Club Brazil Chapter \(30percentclub.org\)](https://30percentclub.org)

<sup>3</sup> Para mais informações acesse: [\(6\) Conselheira101: visão geral | LinkedIn](#).

<sup>4</sup> Para mais informações acesse: [IBGC | advocacy-diversidade](#).



**Women Corporate Directors**, ou, simplesmente, WCD<sup>5</sup>: A WCD é a maior comunidade global comprometida em fomentar a participação de mulheres em conselhos de administração. No Brasil, a WCD congrega mais de 345 mulheres C-Level ou em Conselhos.

**Women on Board**, ou simplesmente WOB<sup>6</sup>: Este selo - que atesta a presença de 2 ou mais mulheres no Conselho - foi concedido a mais de 90 empresas, muitas delas companhias abertas.

#### REDAÇÃO ORIGINAL (com nosso negrito):

Original: “Art. 3º. Medida ASG 1: eleger como membro titular do conselho de administração ou da diretoria estatutária, pelo menos:

I. 1 (uma) mulher, assim entendida como qualquer pessoa que se identifique com o gênero feminino, a despeito do sexo designado em seu nascimento;

e

II. 1 (um) membro de comunidade minorizada, assim entendido como qualquer pessoa que (a) se autodeclare “preta” ou “parda”, segundo classificação apresentada pelo IBGE, (b) se identifique como integrante da comunidade LGBTQIA+, ou (c) seja considerada pessoa com deficiência, nos termos da Lei 13.146/2015.

Parágrafo único. O mesmo Administrador **poderá** acumular as duas características previstas nos incisos I e II do caput.”

#### REDAÇÃO SUGERIDA:

Alterada: (...)

“Parágrafo Primeiro. Salvo situações justificadas e aprovadas pelo Conselho ou Comitê de Pessoas ou equivalente, o mesmo Administrador **não poderá** acumular as duas características previstas nos incisos I e II do *caput*.

Parágrafo Segundo. Em casos justificados e aprovados pelo Conselho ou Comitê de Pessoas ou equivalente, o número de executivos de nível hierárquico abaixo do nível de diretoria contará para satisfazer as exigências do *caput* deste artigo desde que em dobro para gerentes sêniores ou equivalentes e em quádruplo para gerentes não-sêniores.

<sup>5</sup> Para mais informações acesse: [wcdbrasil.com.br](http://wcdbrasil.com.br) .

<sup>6</sup> Para mais informações acesse: [Home - Women on Board \(wobwomenonboard.com\)](http://Home-WomenonBoard(wobwomenonboard.com)).



Parágrafo Terceiro. A inexistência de profissional com o perfil buscado em atendimento da Medida 1 só será aceita se demonstrada de forma cabal a pesquisa ativa da companhia e a abertura para o regulador das fases do processo seletivo, sendo que para o próximo ciclo será exigido o engajamento da companhia em formação de lideranças e programas de qualificação nas comunidades sub-representadas para o cumprimento do preceituado nos incisos I e II do *caput*.



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

#### **COMENTÁRIO OAB/SP:**

1. Sugere-se a troca da expressão “comunidade minorizada” por “comunidade sub-representada”. Entendemos que usar a expressão “minorizada” pode ser interpretado como referência a minorias, o que não é o caso. Sugerimos, portanto, usar “sub-representadas”, como de fato são e em relação ao qual se busca a criação de regras para sua inclusão nos quadros das empresas.
2. Sugere-se a inclusão de grupo representativo das pessoas acima de 60 anos, cuja contratação tem sido cada vez mais excluída do mercado de trabalho, *vis a vis* a experiência que elas apresentam, a qual pode e deve ser compartilhada. Busca-se, com esta sugestão, induzir a criação de estratégias para evitar o conflito de gerações dentro delas, combatendo, em decorrência, o etarismo. Também consideramos saudável a contribuição que a diferença de gerações pode representar nas companhias. Com o aumento da longevidade de nossa população, ela deve também estar refletida no mercado.



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

**COMENTÁRIO OAB/SP:** Sem comentários. Vide redação proposta na Questão 1.



- **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.

**COMENTÁRIO OAB/SP:** Prezando sempre pela total transparência e comparabilidade de informação entre empresas, os resultados e impactos alcançados pelas medidas ASG 4 devem ser publicados obedecendo um mesmo tipo de documento. Se cada companhia escolher um documento e repositório de informações, a busca das informações é dificultada.

Sugere-se que a definição do tipo do documento seja determinada pela melhor possibilidade de supervisão pelos reguladores e autorreguladores e busca de dados por todos os operadores de mercado de capitais. Definida a estrutura do documento, sugere-se que a informação seja obrigatória para todas as companhias.

Para além da padronização do documento, sugere-se a padronização inclusive da terminologia. Os efeitos desta padronização seriam a comparabilidade entre empresas, a assimilação dos conceitos (sem margem para interpretação) e uma estrutura informacional que incentive o alinhamento entre o discurso e a prática.

**Redação Original:**

“elaborar e divulgar documento, aprovado pelo conselho de administração, sobre diretrizes e práticas ASG, contemplando, no mínimo:

**Redação Sugerida:**

“elaborar e divulgar documento, aprovado pelo conselho de administração, em formato pré-definido pelo regulador, sobre diretrizes e práticas ASG, contemplando, no mínimo (...):”



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

**COMENTÁRIO OAB/SP:** O compliance a que se refere o inciso II do Artigo 7º parece ter sido incluído em sua função de garantidor das medidas de ASG estabelecidas pelo regulador, o que é tímido diante da função mais abrangente do compliance.

Considerando o amplo escopo que o compliance possui na estrutura da governança, este poderia ser valorizado com a inclusão de aspectos essenciais de seu funcionamento na gestão da companhia. Sugerimos incluir, no mesmo inciso II o seguinte: mecanismos de governança corporativa e compliance para assegurar a implementação de tais diretrizes e práticas ASG “, assim como todas as demais medidas de implementação das regras de integridade, prevenção à lavagem de dinheiro, fraude e corrupção, que tenham sido adotadas pela companhia”.

#### REDAÇÃO ORIGINAL:

Original:

“I. questões ligadas à responsabilidade socioambiental, incluindo (a) combate à discriminação, (b) respeito aos direitos humanos e às relações de trabalho, (c) defesa dos animais contra o sofrimento e os maus-tratos, (d) proteção do meio-ambiente contra atividades lesivas, (e) tratamento de resíduos sólidos e produtos químicos e perigosos; e

II. mecanismos de governança corporativa e compliance para assegurar a implementação de tais diretrizes e práticas ASG”.

#### REDAÇÃO SUGERIDA:

Alterada:

“I. questões ligadas à responsabilidade socioambiental, incluindo (a) combate à discriminação, (b) respeito aos direitos humanos e às relações de trabalho, incluindo adoção de critérios de contratação de comunidades sub-representadas e de povos originários e quilombolas (c) defesa dos animais contra o sofrimento e os maus-tratos, (d) proteção do meio-ambiente contra atividades lesivas, (e) tratamento de resíduos sólidos e produtos químicos e perigosos; e

II. mecanismos de governança corporativa e compliance para assegurar a implementação de tais diretrizes e práticas ASG, “assim como todas as demais



medidas de implementação das regras de integridade, prevenção à lavagem de dinheiro, fraude e corrupção, que tenham sido adotadas pela companhia”.

Este documento foi elaborado com a contribuição das advogadas Ligia Maura Costa, Luciana Monteiro Portugal Gomes, Priscila Akemi Beltrame e Vanessa Constantino Brenneke e do advogado Roberto Neves Pedrosa di Cillo para a **Comissão Permanente de Direitos Humanos** e de sua **Comissão Permanente de Governança e Integridade** da **Ordem dos Advogados do Brasil**, Seccional São Paulo (“**OAB/SP**”).