



São Paulo, 16 de setembro de 2022

À  
B3

**REF:** Audiência Pública para que empresas listadas na B3 tenham regras para aumentar a diversidade na composição do conselho de administração ou da diretoria estatutária e incluam metas ESG como critério de remuneração variável.

Com base no edital de audiência pública da B3, a empresa **P2 InterDiversidade – Consultoria em Diversidade e Inclusão e ABMLBTI - Associação Brasileira de Mulheres Lésbicas, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexuais**, por meio de suas sócias e diretoras signatárias, vem à presença de V.Sas. expor e manifestar o seguinte:

### **Título I**

#### **Introdução**

#### **A importância da diversidade e inclusão para as companhias**

Diversidade e inclusão vêm se tornando um tema obrigatório e um padrão para a gestão em todas as empresas e organizações no Brasil e na maioria dos países.

Organizações com baixo grau de diversidade são cada vez mais alvo de forte crítica, enquanto as organizações que defendem, valorizam, possuem equipes diversas e orientam seus produtos e serviços para públicos diversos são consideradas organizações mais modernas e alinhadas com os valores atuais da sociedade.

A adesão de empresas a posicionamentos em prol da igualdade de gênero, contra o racismo e contra a discriminação de pessoas LGBTI+ é crescente, inclusive os próprios Investidores têm cobrado das empresas que ampliem a diversidade em seus conselhos, em cargos de C-level, lideranças e equipes.

No cenário internacional, as Bolsas de valores, como a Nasdaq americana, no Reino Unido, KKEEx em Hong Kong, TSE em Tóquio, têm exigido das companhias que definam metas de diversidade, e elejam mulheres e pessoas integrantes de grupos historicamente discriminados, ainda no modelo “pratique ou explique”, exigindo das companhias relatórios com informações não financeiras, devendo justificar a não adoção destas práticas. As companhias que eventualmente não conseguirem avançar precisarão indicar ao mercado e aos investidores em geral os motivos que inviabilizaram os avanços.

Empresas e organizações que passam a incorporar diversidade em suas estratégias de gestão e de negócios apresentam diferentes motivos para isso e tais motivos podem ser agrupados em dois grandes grupos.

Primeiro as iniciativas que são reativas e buscam fazer com que as empresas e organizações se adaptem a determinantes externos. São iniciativas de responsabilidade social, de gestão de riscos, que visam melhorar a reputação e adequação às expectativas. Num segundo grupo, estão empresas e organizações que identificam a diversidade como um fator de geração de valor, baseada na percepção que diversidade contribui para inovação, para melhorar a qualidade dos seus serviços e produtos, para ampliar oportunidades de negócios.

No primeiro grupo, algumas empresas e organizações se consideram responsáveis por contribuir para a redução das injustiças e adotam programas para contratação de pessoas que têm dificuldade de acesso ao mercado por meio de políticas baseadas no conceito de responsabilidade social. Na visão de algumas empresas e organizações, a diversidade contribui para melhorar a reputação e para que sejam mais bem avaliadas pelos seus clientes e por investidores.

Além disso, a maior visibilidade das denúncias de atitudes de discriminação e violência contra mulheres, negros e pessoas LGBTI+ e consequentes processos na justiça e grande repercussão na mídia, fazem com que empresas busquem ampliar a diversidade em suas equipes para reduzir esses riscos internos e riscos reputacionais.

Contudo, essa visão de diversidade apresenta limitações significativas, principalmente porque não alteram de forma estrutural a cultura das organizações e os valores que as orienta, são ações pontuais, sem conexão com os objetivos estratégicos. As iniciativas em prol da diversidade são percebidas como obrigações motivadas por pressões externas e os recursos necessários para sua execução são percebidos como custos que não geram retorno. O efeito no longo prazo é a instabilidade nas iniciativas de diversidade.

Com outra perspectiva, o segundo grupo de empresas e organizações define a diversidade como um elemento chave dos valores que orientam suas ações, consideram a diversidade como parte fundamental das suas estratégias de competitividade e crescimento dos seus negócios ou de reconhecimento da sua importância para o campo onde atuam.

São por exemplo empresas que promovem mudanças culturais, considerando que equipes e lideranças mais diversas são mais comprometidas, mais colaborativas e mais inovadoras. Buscam ampliar a diversidade em todos os níveis da organização, desde as funções mais básicas, nas áreas estratégicas para o funcionamento da organização, nas posições de liderança e nos conselhos, estimulam e cobram que outras empresas e organizações em seus ecossistemas, como fornecedores, parceiros e clientes também adotem a mesma perspectiva de diversidade, manifestam sua visão sobre diversidade em posicionamentos públicos.

Com essa mesma visão de diversidade existem cada vez mais empresas que desenvolvem produtos, serviços e novas tecnologias voltados a um público plural e diverso. Produtos desenvolvidos a partir

do conhecimento das necessidades de pessoas diversas têm maior potencial de aceitação, contribuem para melhorar o desempenho empresarial e ao mesmo tempo ampliam a inclusão social.

**As duas abordagens são necessárias, sendo fundamental observar as tendências internacionais, o entorno cultural, as mudanças de expectativa na sociedade, as mudanças na legislação e nos padrões de mercado.**

Essa visão estratégica faz parte da natureza e da visão de futuro da empresa e, por isso, precisa ser definida no conselho, com a diversidade necessária para que todas as perspectivas possam ser consideradas.

## **Título II Estratégias e ações para promover diversidade**

A diversidade é um dos temas mais atuais do mundo corporativo, uma pesquisa recente do LinkedIn reforçou que pelo estudo Cenário de Vendas no Brasil 2021, 88% das empresas brasileiras preferem fazer negócios com companhias que tenham a diversidade como pilar essencial.

Assim, este processo de promoção da diversidade faz com que tendências à normalização ou homogeneização sejam questionadas, repudiadas e banidas das práticas sociais. A visão que norteia os debates nos inúmeros segmentos sociais, é que são as diferenças que constituem os seres humanos.

A vida em sociedade pressupõe o reconhecimento das multiculturas, advindas da acelerada mudança tecnológica e das complexas transformações sociais que fazem surgir novas formas de acúmulo do capital e distribuição de renda na contemporaneidade. No que se refere às instituições, a tradução deste direito compreende a construção de um espaço de diálogo no qual as diferenças se complementam entre si, e não são fatores de exclusão, e os processos seletivos tornem-se diversos, oportunizando a reflexão crítica sobre os aspectos da colonização e do sistema de opressão social.

Traduzindo este conjunto de reflexões para nossa realidade atual, a perspectiva da inclusão é de que todas as pessoas estão contempladas no princípio de dignidade humana, e outros direitos e garantias fundamentais das pessoas. É indiscutível que cabe ao Estado, por meio de políticas públicas, enfrentar as desigualdades sociais e promover o reconhecimento político e a valorização dos grupos, historicamente silenciadas, **mas as organizações privadas cumprem um papel fundamental dentro da concepção de responsabilidade social, que independente do ramo de atuação, compõe parte de uma função social.**

## **Título III A iniciativa da B3 – Audiência Pública para novas regras ESG**

**Neste aspecto, a iniciativa da B3 para criação de propostas de normas ESG para as empresas listadas é, sem dúvida, um enorme avanço.**

As companhias têm um papel essencial na criação de políticas de diversidade e inclusão, sendo que as lideranças das empresas devem ser envolvidas diretamente no assunto, de forma que sejam construídas medidas propositivas que acelerem os avanços dentro do tema.

A proposta da B3 está totalmente em linha com os cenários mais modernos do mundo, a seguir alguns exemplos:

- A União Europeia vem assumindo compromissos públicos sobre a luta global contra as mudanças climáticas e incorporado a metodologia do ESG em sua economia, aprovando uma reserva de vagas de 40% de que mulheres nos conselhos de administração e no mínimo uma pessoa negra, sendo que as informações devem ser reportadas a partir de 2023.
- Outro importante exemplo é que a bolsa de NASDAQ (EUA) também exige que empresas devam eleger uma mulher e uma pessoa de grupos historicamente discriminados (pessoas negras, hispânicas, asiáticas, povos nativos e pessoas LGBTQIAP+) para os conselhos de administração.

No Brasil, a criação de índices de performance de governança (IGCT), CO2 e sustentabilidade empresarial (ISE) pela B3 tem sido crucial para avaliar as empresas comprometidas com temas de responsabilidade e sustentabilidade. A título de exemplo é que os últimos questionários do ISE1, vêm dando destaque as práticas trabalhistas e a dimensão do capital humano nas empresas, incluindo questões sobre monitoramento interno e prevenção a casos de assédio moral, assédio sexual, racismo, LGBTIfobia e outras formas de discriminação contra seus funcionários e trabalhadores terceirizados.

Por fim, a **P2 InterDiversidade – Consultoria em Diversidade e Inclusão e ABMLBTI - Associação Brasileira de Mulheres Lésbicas, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexuais manifestam-se totalmente favoráveis às novas regras ESG para companhias listadas na B3**, sendo o que nos cumpria relatar, colocamo-nos inteiramente à disposição de V.Sas. para esclarecer eventuais dúvidas supervenientes, assim, esperamos contribuir e aproveitamos o ensejo para fazer votos de estima e elevada consideração.

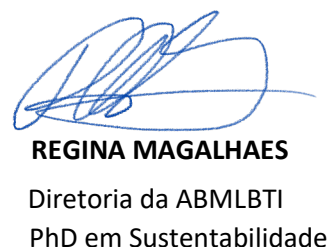
Cordialmente,



**LUANDA PIRES**  
CEO P2 InterDiversidade  
Presidenta da ABMLBTI



**FERNANDA PERREGIL**  
Co-founder P2 InterDiversidade  
Vice-Presidenta da ABMLBTI



**REGINA MAGALHAES**  
Diretoria da ABMLBTI  
PhD em Sustentabilidade

---

<sup>1</sup> [https://iseb3-site.s3.amazonaws.com/Visao\\_geral\\_do\\_novo\\_questionario\\_ISE\\_B3-12ago2021-ok\\_2.pdf](https://iseb3-site.s3.amazonaws.com/Visao_geral_do_novo_questionario_ISE_B3-12ago2021-ok_2.pdf)