



São Paulo, 15 de setembro de 2022

À B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”)
Diretoria de Emissores - DIE
Att.: Sr. Responsável pelo DIE
E-mail: sre@b3.com.br

Ref.: Edital de Audiência Pública nº 01/22 – DIE

Prezado(a) Senhor(a),

A X199 Social Ltda., negócio de impacto social que fomenta a geração de renda da rede da pessoa com deficiência, inscrita no CNPJ/ME sob o n.º 17.408.002/0001-17 (“**BasicX.199**”); e a AÇÃO SOCIAL PARA IGUALDADE DAS DIFERENÇAS, organização da sociedade civil sem fins lucrativos, inscrita no CNPJ/ME sob o n.º 12.291.500/0001-09 (“**ASID**”); em conjunto com os signatários desta manifestação, cujas assinaturas foram firmadas por meio do website Change.org, agradecem a oportunidade de participarem do edital de Audiência Pública nº 01/22 – DIE (“Minuta do Edital”), e submete a esta B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”) seus comentários à minuta de anexo (“Anexo”) ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários (“Comentários”) que têm por alvo a alinhar as normas da B3 à movimentação regulatória recente – tanto no cenário brasileiro, quanto internacional – relacionada a temas Ambientais, Sociais e de Governança Corporativa (“ASG”).

1. PREMISSAS

a) Escopo dos Comentários. A presente manifestação tem por objetivo propor soluções positivas de sustentabilidade social a um grupo minorizado não contemplado pela CVM na ocasião da edição da Resolução CVM nº 59, de 22 de dezembro de 2021 (“RCVM n.º59”), e parcialmente considerado na Minuta do Edital pela B3: **a pessoa com deficiência** (para fins únicos e específicos destes Comentários, denominaremos a pessoa com deficiência pela sigla “PcD”, não devendo ser interpretada, de qualquer forma ou perspectiva, como uma sigla pejorativa ou reducionista da pessoa humana).

Com ênfase às questões 3 e 4 da Minuta do Edital¹, pretende-se, com os presentes Comentários:

¹ 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.



- (i) contribuir no aprimoramento do objetivo da B3 em atuar como agente transformador no que se refere à pauta ASG;
- (ii) ofertar respaldo, fundamentos jurídicos e dados socioeconômicos para que a B3 também possa impactar a PcD no seguinte sentido:
 - que o reporte ao mercado sobre ‘Recursos Humanos’ (item 10 do FRe) contemple a PcD **junto a outros grupos minoritários atualmente nele contemplados; e/ou**
 - que o reporte ao mercado sobre ‘Atividades do Emissor – Informações ASG’ (item 1.9. do FRe) seja **composto por grupos minoritários, incluindo-se a PcD; e/ou**
 - que o reporte ao mercado sobre ‘Fatores de Riscos’ (item 4 do FRe) seja composto pela PcD, quando aplicável; e/ou
 - que o reporte ao mercado sobre as **ações de impacto social praticadas pelas companhias junto ao público da PcD constem expressamente do ‘Documento’ (conforme proposto no Art. 7º da Minuta do Edital).**

Os Comentários pautam-se no fato inquietante de que a CVM não incluiu a PcD no quadro de ‘Recursos Humanos’ (item 10) junto aos demais grupos minorizados.

Ofertamos, assim, algumas possibilidades de atuação da B3 para sanar este “equivoco” da CVM - se não no mencionado item 10, em outro(s) campos que V. Sas. entenderem pertinente(s) para se contemplar este público, conforme sugestões abaixo.

Tratam-se de propostas que poderão conduzir a B3 à reflexão, sensibilização e modificação do Anexo – o que, invariavelmente, também impactará positivamente as emissoras **com relação ao único grupo minorizado para o qual existe legislação específica garantindo cotas de emprego, a PcD.**

b) Omissão da CVM. A PcD foi omitida, ou propositalmente não contemplada, pela RCVM nº 59:

7. Assembleia geral e administração

7.1. Descrever as principais características dos órgãos de administração e do conselho fiscal do emissor, identificando:

(...)

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



d. por órgão:

i. número total de membros, agrupados por identidade autodeclarada de **gênero**

ii. número total de membros, agrupados por identidade autodeclarada de **cor ou raça**

iii. número total de membros agrupados por outros atributos de **diversidade que o emissor entenda relevantes**

e. se houver, objetivos específicos que o emissor possua com relação à diversidade de gênero, cor ou raça ou **outros atributos** entre os membros de seus órgãos de administração e de seu conselho fiscal

10. **Recursos humanos**

10.1. Descrever os recursos humanos do emissor, fornecendo as seguintes informações:

a. número de empregados, total e por grupos, com base na atividade desempenhada, na localização geográfica e em indicadores de diversidade, que, dentro de cada nível hierárquico do emissor, abrangem:

i. identidade autodeclarada de **gênero**

ii. identidade autodeclarada de **cor ou raça**

iii. **faixa etária**

iv. **outros indicadores de diversidade** que o emissor entenda relevantes

b. número de terceirizados (total e por grupos, com base na atividade desempenhada e na localização geográfica)

c. índice de rotatividade. **(G.N.)**

É válido notar que também há um movimento internacional do mercado de capitais quanto à inclusão da PcD. Segundo relatório emitido pela KPMG para a Australian Stock Exchange (ASX), a diversidade já ultrapassou a questão feminina em suas companhias reguladas e hoje considera a PcD junto a outros grupos minoritários². Quanto à Nasdaq, não houve apreciação de um pleito bastante semelhante aos presentes Comentários³.

² Diversity has moved beyond an exclusive focus on gender, with attention also being given by a minority of entities to First Nations Peoples, LGBTIQ+ employees, and **people with disabilities, in particular**. However, this has not yet resulted in reporting of measurable objectives or representation of diverse employees, with only a small percentage of entities disclosing measurable objectives or representation beyond gender. <https://www2.asx.com.au/about/regulation/asx-corporate-governance-council/diversity-resources>

³ The Leadership Conference on Civil and Human Rights submitted comments to the SEC noting, “We need to utilize every mechanism at our disposal to help ensure more diverse and inclusive workplaces. As other commenters have said, **disability does not discriminate – and we are all better off when we see people with disabilities thriving in corporate boardrooms and all other aspects of work and life.**”

A group of diversity organizations including, NGLCC, NaVOBA, USBC, USHCC, USPAACC, WIPP, and Out & Equal weighed in as well, saying “**Omitting disability in this rule is an enormous, missed opportunity to ensure corporate leadership reflects the diversity of our nation itself at a time when the imperative for doing so has never been more urgent.**” <https://disabilityin.org/releases/update-on-nasdaq-board-diversity-proposal/>



c) Inovação da B3. A B3 inova, quando comparada à RCVN n.º59, (i) no detalhamento e indicação de composição dos órgãos decisórios; e, especialmente, (ii) na contemplação da PcD como possibilidade para ocupação dos referidos órgãos:

Seção 1 – Composição da Administração

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

I. (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. **(G.N.)**

Salutar a decisão em incluir este público, até hoje não contemplado pela CVM.

Entretanto, é necessário ponderar que uma carreira é construída por um longo caminho até a liderança. E, claro, seu início só ocorre com o surgimento de uma oportunidade. Sem adentrar sobre questões relacionadas à meritocracia, em que se perpetuam desigualdades e ausências de oportunidades, a evolução da representatividade e liderança caminha junto da respectiva demanda. Em outras palavras, sem recursos humanos suficientes, não podemos pensar em liderança; sem inclusão não conseguimos imaginar a ascensão.

Para fins de ponderação sobre o assunto, vale apontar o **posicionamento da SEC com relação à Nasdaq⁴**, conforme abaixo transcrito, com tradução realizada por meios digitais e automáticos:

<p>The definition of "diversity," in this Notice however is an arbitrary and capricious regulation by the NASDAQ through the SEC in that it cites to evidence supporting the inclusion of persons with disabilities within its concept of "diversity," but discards this definition. On page 211 of the Notice, NASDAQ admits that "its review of academic</p>	<p>A definição de "diversidade", neste Aviso, no entanto, é uma regulamentação arbitrária e caprichosa da NASDAQ através a SEC na medida em que cita evidências que apoiam a inclusão de pessoas com deficiência dentro de seu conceito de "diversidade",</p>
--	---

⁴ <https://www.sec.gov/comments/sr-nasdaq-2020-081/srnasdaq2020081-8177977-227061.pdf>



research on board diversity revealed a dearth of empirical analysis on the relationship between investor protection or company performance and broader diversity characteristics such as veteran status or individuals with disabilities. NASDAQ acknowledges that there is also a lack of published research on the issue of LGBTQ+ representation on boards.” On page 212 the NASDAQ inexplicably goes on to disregard its own findings to state, “[n]onetheless, NASDAQ believes it is reasonable in the public interest to include a reporting category for LGBTQ+ in recognition of the U.S. Supreme Court’s recent affirmation that sexual orientation and gender identity are ‘inextricably’ intertwined with sex, and based on studies demonstrating a positive association between board diversity and decision making, company performance[,] and investor protections.” The positive association the NASDAQ cites to could easily apply to persons with disabilities however—inexplicably—NASDAQ has chosen to elide all other groups and has not shared the “studies demonstrating a positive association,” which somehow privilege other groups ahead of persons with disabilities. This Notice is both factually and constitutionally flawed. **As a result, in the name of diversity, NASDAQ must re-write it to include persons with disabilities.**

mas descarta esta definição. Na página 211 do Edital, a NASDAQ admite que “sua revisão de pesquisas acadêmicas sobre diversidade do conselho revelou uma carência de análise empírica sobre a relação entre proteção do investidor ou desempenho e características de diversidade mais amplas, como status de veterano ou indivíduos com deficiência. NASDAQ reconhece que também há falta de pesquisas publicadas sobre a questão da representação LGBTQ+ nos conselhos.” Sobre página 212, a NASDAQ inexplicavelmente passa a desconsiderar suas próprias descobertas para afirmar: é razoável no interesse público incluir uma categoria de reportagem para LGBTQ+ em reconhecimento ao Supremo dos EUA

A recente afirmação do Tribunal de que a orientação sexual e a identidade de gênero estão “inextricavelmente” entrelaçadas com o sexo e baseadas em estudos que demonstram uma associação positiva entre a diversidade do conselho e a tomada de decisão, desempenho[,] e proteção do investidor.” A associação positiva que o NASDAQ cita poderia facilmente se aplicar a pessoas com deficiência no entanto – inexplicavelmente – o NASDAQ optou por eliminar todos os outros grupos e não compartilhou os “estudos que demonstram uma associação positiva”, que de alguma forma privilegia outros grupos à frente de pessoas com deficiência.

Este Aviso é factual e constitucionalmente falho. **Como resultado, em nome da diversidade, a NASDAQ deve reescrever incluir as pessoas com deficiência. (G.N.)**



d) Omissão da B3. Silenciou, contudo, a B3 na Minuta do Edital no que se refere à diversidade (i) nos quadros gerais de ‘Recursos Humanos’ – item 10 da RCVN n.º 59, conforme acima parcialmente transcrito; (ii) nos quadros de ‘Fatores de Risco’ (item 4 da RCVN n.º 59); (iii) no campo de ‘Atividade do Emissor – informações ASG’ (item 1.9), assim como no (iv) ‘Documento’ a ser elaborado nos termos do Art. 7º da Minuta do Edital.

Abaixo apresentamos diversos fundamentos sobre a possibilidade (e imprescindibilidade) de atuação da B3.

No Brasil, temos algumas especificidades com relação ao público da PcD, notadamente uma Lei que o garante cotas de emprego, assim como (e contraditoriamente) um baixíssimo nível de contratação: (1,1%)⁵. Ou seja, muitas vezes as companhias sequer cumprem a Lei n. 8213/91 - que estabelece cotas (de 2% a 5%) de emprego para este público (“Lei de Cotas”). Mas, depois de 31 anos, o cumprimento desta Lei volta a ser debatido pela sociedade em outras esferas também.

Também abordaremos alguns dados de impacto da baixa empregabilidade da PcD. Concluir-se-á que “onerar” empresas com a prestação de informações é um argumento enfraquecido pois o impacto positivo (econômico, financeiro e social) da inclusão deste público no mercado de trabalho superará eventuais prejuízos sociais e, especialmente, financeiros, por parte das companhias e investidores.

Consideramos nesta manifestação que a B3 segue uma linha internacional de atuação, conforme o *benchmarking* que evidenciou na Minuta do Edital. Entretanto, reiteramos que o Brasil possui situação específica com relação ao assunto, e que a CVM, ao incluir os grupos minorizados no campo de ‘Recursos Humanos’, acabou por deixar de fora a PcD.

Tal como hoje vigoram os itens da RCVN nº 59 ‘Recursos Humanos’ (*“Outros indicadores de diversidade que o emissor entenda relevantes”*); de ‘Fatores de Risco’ (*“j- questões sociais”*); ‘Atividades do Emissor – Informações ASG’ (*Em relação a informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG), indicar: a. se o emissor divulga informações ASG em relatório anual ou outro documento*) e a proposta do ‘Documento’ pela B3 (*Art. 7º (...) I. questões ligadas à responsabilidade socioambiental, incluindo (a) combate à discriminação, (b) respeito aos direitos humanos e às relações de trabalho*), tais **indicadores não são capazes de** (i) proporcionar ao investidor informação clara, precisa e relevante; ou ainda de (ii) transformar ou impactar o gigante e vulnerável universo dos grupos minoritários, em especial da PcD, objeto dos presentes Comentários.

Delegar às companhias a competência de decidirem informar, ou não, seus dados com relação à PcD é o mesmo que nada. Mas, bem sabemos, do ônus virá o bônus.

⁵ <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.pdf>



Considerando que a B3 inclui novo grupo minoritário da PcD no nível da administração, por que, então, não poderia incluí-lo no item 10, referente aos 'Recursos Humanos'; e/ou no item 1.9 'Atividades do Emissor – Informações ASG'; e/ou no item 4 referente aos 'Fatores de Risco'; e/ou no 'Documento' constante do art. 7º da Minuta do Edital? À uma população de cerca de 45 milhões de pessoas interessa indagar.

2. COMPETÊNCIA DA B3 SOBRE A PUBLICAÇÃO SOBRE (I) OS 'RECURSOS HUMANOS' DO FRE (item 10); SOBRE (ii) OS 'FATORES DE RISCO' DO FRE (item 4); E/OU SOBRE (iii) 'ATIVIDADES DO EMISSOR – INFORMAÇÕES ASG' (item 1.9.)

Os objetivos ASG ultrapassam questões técnico jurídicas e financeiras - por sua função socioambiental, a qual extrapola a esfera do direito privado. Não se trata apenas de uma tendência, mas de uma demanda internacional e mercadológica. Inserir seus princípios no cotidiano de empresas, especialmente daquelas emissoras de títulos e valores mobiliários, é mais do que uma prática ética e moral. É um compromisso de cunho social e cidadão por parte de agentes transformadores e reguladores. Em suma, as práticas socioambientais passaram de coadjuvantes para um foco mais específico e estratégico. Divulgar informações positivas, sem critérios estabelecidos, não tem qualquer eficiência na transformação efetiva - seja nas decisões de investimento ou na própria causa social em si.

Absolutamente saudável e impactante a postura da B3 ao detalhar e complementar a RCVM n.º 59. Potente também.

Mas, faria algum sentido incluir a PcD apenas na liderança - se não há representatividade necessária no quadro geral de recursos humanos e de empregados efetivos com vínculo formal? Ademais, faria sentido a divulgação de critérios de elegibilidade que os emissores utilizem, se falta a premissa da própria ocupação de espaço e vagas? Conforme mencionado acima, para o acesso à liderança, é necessário, primeiramente, ocupar espaço nos quadros de efetivos das companhias e, posteriormente, fixar-se critérios de meritocracia e escolha de membros para composição do conselho de administração e diretoria estatutária.

É primordial e **urgente** que o público da PcD seja incluído, expressamente, nos informes das companhias emissoras, as quais são reguladas por seu crucial papel socioeconômico desempenhado.

a) Governança corporativa, interesse de investidores e riscos jurídicos do não atendimento à Lei de Cotas

No contexto do "ASG", o respeito às relações de trabalho é um elemento basilar ao pilar "social".



A CVM, por ocasião da publicação das recomendações sobre Governança Corporativa, em junho de 2002, foi precisa ao afirmar que: *Governança corporativa é o conjunto de práticas que tem por finalidade otimizar o desempenho de uma companhia ao **proteger todas as partes interessadas, tais como investidores, empregados e credores, facilitando o acesso ao capital.** A análise das práticas de governança corporativa aplicada ao mercado de capitais envolve, principalmente: transparência, equidade de tratamento dos acionistas e prestação de contas”.*

Nesta linha, não se pode pensar que, pelo fato de haver um dispositivo legal de proteção à PcD como é o caso da Lei de Cotas, deve-se abster de exigir informações acerca de seu cumprimento.

Ao contrário. É fundamental que a companhia seja transparente para o investidor quanto ao atendimento - ou não - da Lei de Cotas. Deve-se considerar os riscos jurídicos, financeiros, processuais, de imagem, dentre outros, ao estar inadimplente com determinado dispositivo legal.

No âmbito de práticas ASG, trata-se de um grupo relevante e com demanda histórica de inclusão no mercado de trabalho.

Cria-se, desta maneira, um filtro positivo para que o mercado guie seus investimentos para sociedades de capital aberto que respeitem os seus trabalhadores e colaboradores, os quais, em regra, são o elo mais fraco de uma grande corrente.

Se a transparência acerca do cumprimento de determinadas normas pode atrair ou desestimular investidores, maior ainda a relevância em dar publicidade a práticas relacionadas à adequação à Lei de Cotas, por seu tamanho impacto social – e cujo descumprimento também pode culminar em riscos jurídicos e financeiros para as companhias (e investidores).

Alternativa ou complementarmente à informação estrita quanto aos Recursos Humanos, o reporte sobre **ações positivas praticadas para a inclusão da PcD em seus quadros** se fazem tão imprescindíveis quanto. Cientes de que os informes obrigatórios ao mercado movimentam internamente as companhias, faria todo sentido que comunicassem as ações de inclusão planejadas e implementadas.

b) Princípio penal “ninguém é obrigado a produzir provas contra si” versus a função social da transparência ao mercado

Referido princípio de Direito, compreendidas todas interpretações e ideologias que o cercam, deve ser devidamente ponderado.

Quando confrontado ao princípio de governança, da transparência, do resguardo à sociedade, englobando empregados, investidores e população, referido princípio talvez acabe sendo preterido.



Afinal, para que serve o princípio da transparência se não para proteger os investidores e a sociedade em geral?

O “*nemo tenetur se detegere*” (o direito de não produzir prova contra si mesmo; “não se auto-incriminar”, “não se confessar culpado”), é relativizado no próprio âmbito do processual penal, quiçá fora desta esfera, ao passo que o descumprimento da Lei de Cotas não se trata de crime⁶.

De se notar que a fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas é de competência do Ministério do Trabalho⁷ especificamente pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego⁸ que aplica as devidas sanções administrativas, conforme previstas na legislação aplicável^{9,10}, não constituindo, portanto, crime ou delito na esfera do Direito Penal.

Seria, então, aplicável o princípio “*nemo tenetur se detegere*” para fora da esfera penal? Entendemos que não. E neste sentido, deverá prevalecer o interesse social e a importância dos reportes para a movimentação e atuação prática por parte das companhias.

De toda sorte, reiteramos que estes Comentários também sugerem que a B3, alternativa ou complementarmente, implemente mecanismos de reportes sobre ações positivas praticadas pelas companhias a respeito da inclusão da PcD em seus quadros – conforme o(s) campo(s) ou item(itens) que julgar adequado.

⁶ Apenas a discriminação seria considerada crime conforme dispões a Lei Brasileira de Inclusão: Art. 88. Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência: Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.

⁷ DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999.
Art. 36

§ 5o Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo.

⁸ INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 98, DE 15 DE AGOSTO DE 2012
Art. 3º A ação fiscal para a verificação do cumprimento da reserva legal de cargos competirá à SRTE em cuja circunscrição territorial estiver instalada a matriz da empresa, na modalidade direta ou indireta, abrangendo todos os estabelecimentos, inclusive aqueles situados em outras Unidades da Federação - UF.

⁹ Art. 17 - §7º Frustrado o procedimento especial para a ação em face de não atendimento da convocação, recusa de firmar termo de compromisso, descumprimento de qualquer cláusula compromissada, devem ser lavrados, de imediato, os respectivos autos de infração, e poderá ser encaminhado relatório circunstanciado ao Ministério Público do Trabalho e demais órgãos competentes.

¹⁰ LEI N. 8213/91 - Art. 133. A infração a qualquer dispositivo desta Lei, para a qual não haja penalidade expressamente cominada, sujeita o responsável, conforme a gravidade da infração, à multa variável de Cr\$ 100.000,00 (cem mil cruzeiros) a Cr\$ 10.000.000,00 (dez milhões de cruzeiros) c/c a PORTARIA Nº 1.199/ 2003 - Art. 2º A multa por infração ao disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de julho de 1991, será calculada na seguinte proporção (...)



c) Atuação da B3 no quadro de ‘Recursos Humanos’ (item 10 do FRe); no quadro de ‘Fatores de Risco’ (item 4 do FRe); e no quadro ‘Atividades do Emissor – Informações ASG’ (item 1.9. do FRe).

(i) O quadro geral ‘Recursos Humanos’ já contempla outros grupos minoritários.

Conforme mencionamos, de fato, o campo solicita números e, claro, será de fácil aferição o fato de a companhia estar, ou não, no estrito cumprimento legal do percentual estabelecido pela Lei de Cotas. E, publicar seu (des)cumprimento seria o mesmo que produzir provas contra si mesmo (valendo reiterar nosso posicionamento de que prevalece ser mais relevante a publicação a respeito do quadro de empregados, **assim como já ocorre com outros grupos minoritários**).

Se as empresas de maneira geral já estão submetidas à uma legislação protetiva de direitos da PcD, não faz sentido que sua existência enfraqueça a própria causa perante as companhias listadas. Delegar a decisão de informar o mercado às emissoras é incentivá-las a não abordar o assunto ampla e internamente; a não impactarem toda a diversidade como poderiam/deveriam estar fazendo; a não contemplarem a pauta social ASG em sua plenitude e potencialidade.

Superada qualquer controvérsia em torno deste tema, entendemos seja razoável inserir a PcD, conforme proposta abaixo destacada em azul:

10. Recursos humanos

10.1. Descrever os recursos humanos do emissor, fornecendo as seguintes informações:

a. número de empregados, total e por grupos, com base na atividade desempenhada, na localização geográfica e em indicadores de diversidade, que, dentro de cada nível hierárquico do emissor, abrangem:

*i. identidade autodeclarada de **gênero***

*ii. identidade autodeclarada de **cor ou raça***

*iii. **faixa etária***

*iv. **possuir deficiência, nos termos da Lei Brasileira de Inclusão***

*v. **outros indicadores de diversidade** que o emissor entenda relevantes (G.N.)*

(ii) Quanto ao item 1.9 referente ao quadro ‘Atividades do Emissor – Informações ASG’, entendemos não haver argumentos contrários à discriminação da PcD enquanto grupo minorizado. Acreditamos que sua inclusão seja imprescindível, **principalmente na hipótese da B3 rejeitar a sugestão de inclusão da PcD no quadro de ‘Recursos Humanos’**.



Assim é que ponderamos ser razoável inserir todos os grupos minorizados, inclusive a PcD, conforme proposta abaixo destacada em azul:

RCVM n.º59

1.9. Em relação a informações ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG), indicar:

a. se o emissor **divulga informações ASG em relatório anual ou outro documento** específico para esta finalidade, *que inclua informação do pilar social no que se refere aos impactos sobre determinados grupos minorizados conforme seus recortes, tais como gênero, cor ou raça, faixa etária e pessoa com deficiência.*

b. a **metodologia** ou padrão seguidos na elaboração desse relatório ou documento

c. se esse relatório ou documento é **auditado** ou revisado por entidade independente, identificando essa entidade, se for o caso

d. a página na rede mundial de computadores onde o relatório ou documento pode ser encontrado

e. se o relatório ou documento produzido considera a divulgação de uma matriz de **materialidade e indicadores-chave de desempenho ASG**, e **quais são os indicadores materiais** para o emissor

f. se o relatório ou documento considera os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** estabelecidos pela Organização das Nações Unidas e quais são os ODS materiais para o negócio do emissor

g. se o relatório ou documento considera as recomendações da Força-Tarefa para Divulgações Financeiras Relacionadas **às Mudanças Climáticas (TCFD)** ou recomendações de divulgações financeiras de outras entidades reconhecidas e que sejam relacionadas a questões climáticas

h. se o emissor realiza **inventários de emissão de gases do efeito estufa, indicando, se for o caso, o escopo das emissões inventariadas** e a página na rede mundial de computadores onde informações adicionais podem ser encontradas **(G.N.)**

- (iii) Já no que se refere ao quadro ‘Fatores de Risco’, entendemos também não haver impeditivos à contemplação da PcD enquanto uma relevante “questão social”. Mais uma vez é necessário frisar que entendemos sua inclusão ser imprescindível, **principalmente na hipótese da B3 rejeitar a sugestão de inclusão da PcD no quadro de ‘Recursos Humanos’.**

A PcD representa, sim, um fator de risco com efetivo potencial de influenciar a decisão de investimento, porquanto, além do aspecto social de inclusão (cuja relevância segue evidenciada na Minuta de Edital em apreço), há risco de multas pecuniárias para as companhias, além de aspectos



macroeconômicos. Por mais que os valores diretos das multas possam não representar algo significativo quando comparados a outros riscos, conforme o caso, a situação desta pauta ASG é igual e diretamente relevante para a decisão de investimento.

Atualmente os emissores informam ao mercado, por meio de afirmações demasiadamente genéricas, sobre determinadas práticas que possam resultar em multas e outras sanções e afetar adversamente os negócios, a imagem e seus resultados financeiros. Avaliamos, sim, estas afirmações genéricas serem onerosas às companhias, frente ao quanto agregam na decisão efetiva do investidor. Por fim, cumpre-nos salientar que nos fatores de risco socioambientais, as companhias acabam por dar destaque ao meio ambiente, olvidando-se da importância que atuam no impacto social.

Assim é que entendemos razoável inserir a PcD, conforme proposta abaixo destacada em azul:

4.- Descrever os **fatores de risco** com efetivo potencial de influenciar a decisão de investimento, observando as categorias abaixo e, dentro delas, a ordem decrescente de relevância:

(...)

j'- **questões sociais**, incluindo eventual inadequação ou desconformidade a respeito da diversidade na composição de quadros do Conselho de Administração e/ou Diretoria estatutária, assim como empregados efetivos e terceirizados.

k. questões ambientais

l. questões climáticas, incluindo riscos físicos e de transição

m. outras questões não compreendidas nos itens anteriores

4.2. Indicar os 5 (cinco) principais fatores de risco, dentre aqueles enumerados no campo 4.1, independentemente da categoria em que estejam inseridos

4.3. Descrever, quantitativa e qualitativamente, os principais riscos de mercado a que o emissor está exposto, inclusive em relação a riscos cambiais e a taxas de juros.

4.4. Descrever os **processos judiciais**, administrativos ou arbitrais em que o emissor ou suas controladas sejam parte, discriminando **entre trabalhistas**, incluindo, se houver, termos de compromisso e/ou processos referentes art. 93 da Lei n.º 8.213/91, tributários, cíveis, ambientais e outros: (i) **que não estejam sob sigilo**, e (ii) que sejam **relevantes para os negócios** do emissor ou de suas controladas, indicando:

(...) (G.N.)



Para todos os casos, ‘Recursos Humanos’, ‘Atividades do Emissor – Informações ASG’, ‘Fatores de Risco’, no que se refere ao âmbito regulatório, indagamos: se a B3 já está detalhando e complementando o item 7 do FRe (‘Assembleia Geral e Administração’), por que, então, não poderia detalhar os demais campos, conforme pondere relevante às práticas ASG?

d) Manifestação da B3 no âmbito da audiência pública da RCVM n.º59

No que se refere aos ‘**Recursos Humanos**’, a B3, no âmbito da audiência da RCVM nº59 propôs o abaixo:

61. Critérios para padronização das informações de diversidade. Ainda sobre esse ponto, acreditamos que essa i. Autarquia possa avaliar a conveniência de prever, na norma, os critérios para padronização das informações sobre diversidade. Nesse sentido, seria possível adotar os critérios estabelecidos pelo IBGE.

e) Outras manifestações à audiência pública da RCVM n.º59

Analisamos as manifestações recebidas pela agência reguladora quando da Audiência Pública SDM 09/20 destinada à confecção da RCVM n.º59. De todas manifestações, raríssimas levantaram sugestões para se publicar a respeito da PcD. As poucas que o fizeram, sugeriram em contextos de detalhamento da pauta ASG em sua totalidade, considerando os demais grupos minorizados.

De toda sorte, vale destacar que entendemos justa e acertada a CVM ao rechaçar e afastar algumas manifestações no sentido contrário à publicação sobre práticas ASG, como por exemplo: (i) “*ignora a Lei de Liberdade Econômica, contrariando a noção de desenvolvimento do mercado por meio da mínima intervenção estatal*”; ou ainda (ii) “*a divulgação de informações representa um custo a ser suportados pelos emissores, custo esse que não se limita ao envio periódico do Formulário de Referência. Além do gasto com pessoal e assessoria técnica para a permanente atualização do documento, novos campos afetam também as ofertas de valores mobiliários, representando maior dispêndio de recursos tanto para o emissor (na elaboração do Formulário de Referência) quanto para o intermediário-líder da distribuição (que responde pela veracidade das informações nele divulgadas, como documento anexo ao prospecto)*”; ou (iii) “*fogem do escopo da Autarquia, que não tem a promoção de valores ambientais, sociais e de governança no seu rol de competências trazido pela Lei nº 6.385 (...)*” – conforme publicadas¹¹. Outras manifestações giraram em torno do detalhamento da proposta original da CVM, porém ainda sem mencionar a PcD, como da Brazil Green Finance Programme: (...) *seja incluída também a segmentação de quantitativo entre força*

¹¹ https://conteudo.cvm.gov.br/audiencias_publicas/ap_sdm/2020/sdm0920.html acesso em setembro/2022



trabalho e gestores para se identificar a presença de diversidade em níveis operacional e estratégico.

Concluimos que a B3 possui plena legitimidade nesse aspecto porquanto amparada em um conjunto de regras e procedimentos, organizados e descritos na Estrutura Normativa da B3, sendo que nessa estrutura encontram-se definidos os direitos e deveres de todos os Participantes.

Com plena autonomia administrativa¹² e poder disciplinar¹³ conforme conferidos pela CVM, entendemos que este Poder deve encontrar os mesmos limites gerais associados à Administração Pública como, por exemplo, aqueles previstos no Art. 2º da Lei 9784/99: *“A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da **legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência.**”*

Uma das principais atividades do Segmento Listado B3 é a listagem de emissores e a admissão à negociação dos valores mobiliários por eles emitidos, e as regras referentes a estes processos e as responsabilidades dos emissores listados justamente estão descritas no Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários - cujo Anexo é objeto de apreciação dos presentes Comentários. Assim, a B3 tem por função a regulação dos emissores listados, dispondo de competências orientadora, normativa e sancionadora, conforme dispõe o art. 17, § 1º, da Lei nº 6.385/76, bem como art. 15, inciso V, da Instrução CVM nº 461/07 - **não restando dúvidas sobre sua legitimidade ao propor detalhamento e/ou complemento à RCVM n.º59, em quaisquer campos e itens que julgue pertinente para cumprir seus objetivos tão relevantes, honrosos e impactantes.**

3. O ‘DOCUMENTO’ DE PRÁTICAS ESG, CONFORME MENCIONADO NA MINUTA DO EDITAL DA B3 (ART. 7º)

¹² L6385/76 - Art. 17. As Bolsas de Valores, as Bolsas de Mercadorias e Futuros, as entidades do mercado de balcão organizado e as entidades de compensação e liquidação de operações com valores mobiliários terão **autonomia administrativa**, financeira e patrimonial, operando sob a supervisão da Comissão de Valores Mobiliários

¹³ L6385/76 - Art. 18. Compete à Comissão de Valores Mobiliários:

I - editar normas gerais sobre:

(...)

d) exercício do **poder disciplinar pelas Bolsas** e pelas entidades do mercado de balcão organizado, no que se refere às negociações com valores mobiliários, e pelas entidades de compensação e liquidação de operações com valores mobiliários, sobre os seus membros, imposição de penas e casos de exclusão;



Se a B3 tem como papel ajudar a induzir mudanças e avanços nas práticas relativas à área de ASG das companhias listadas, por que, então, não conceder publicidade - se não a indicação do estrito cumprimento da Lei de Cotas, conforme acima proposto – às ações praticadas para o seu atendimento?

Entendemos que o 'Documento' previsto no Art.7º da Minuta do Edital poderia ser adequado e plausível para que o mercado obtivesse informações acerca da diversidade, e especialmente para incluir a PcD num campo de preenchimento obrigatório.

Tomando-se meramente como referência outras esferas de atuação¹⁴ na inclusão da PcD no mercado de trabalho, novamente indagamos: **será que as companhias estão adotando quaisquer medidas, definidas em processos e metodologias, com relação à seleção, recrutamento e retenção das PcDs? Será que há política, monitoramento e controles quanto aos tipos de vagas destinadas às PcDs? Será que estão divulgando vagas e procurando candidatos em locais apropriados? Por fim, e não menos importante, será que as companhias logram êxito em impactar as PcDs de outra maneira, com produtos, serviços, processos, estrutura, infraestrutura, negócios sustentáveis, suprimentos, fornecedores, parceiros, terceirizados, dentre outros?**

A B3 zela pela governança das companhias emissoras de títulos e valores mobiliários negociados, assim como pelos seus investidores. A conformação social e de governança, demonstrando que parte dos lucros advindos da atividade produtiva é revertida em prol de toda a coletividade, evidencia a aderência e respeito das companhias às legislações sociais, o que, indubitavelmente, minora os riscos ao investidor. Não se trata de extrapolar a competência de fiscalização, mas um ato positivo de normatização e transformação de extrema relevância na esfera socioeconômica do País.

Entendemos que a inclusão da sugestão abaixo seja imprescindível, **principalmente na hipótese da B3 rejeitar a sugestão de inclusão da PcD no quadro de 'Recursos Humanos'.**

¹⁴ INSTRUÇÃO MTE/SIT NORMATIVA Nº 98, DE 15 DE AGOSTO DE 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Art. 11. No intuito de coibir práticas discriminatórias, o AFT deve verificar se está sendo garantido o direito ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com respeito a todas as questões relacionadas ao emprego, observando, dentre outros aspectos:

I - garantia de acesso às etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional, sem ocorrência de exclusões de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado;

II - distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade;

III - manutenção no emprego;

IV - jornada de trabalho não diferenciada, salvo exceção prevista no § 2º do art. 35 do Decreto 3.298, de 1999;

V - remuneração equitativa;

VI - acessibilidade ampla; e

VII - condições de saúde e segurança adaptadas às necessidades dos empregados.



“Art. 7º. Medida ASG 4: elaborar e divulgar documento, aprovado pelo conselho de administração, sobre diretrizes e práticas ASG, contemplando, no mínimo:

- I. *questões ligadas à responsabilidade socioambiental, incluindo (a) **combate à discriminação**, (b) **respeito aos direitos humanos e às relações de trabalho**, (c) **recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional de grupos minorizados, incluindo-se recortes de gênero, cor ou raça, faixa etária e pessoa com deficiência**; (e) **defesa dos animais contra o sofrimento e os maus-tratos**, (f) **proteção do meio-ambiente** contra atividades lesivas, (g) 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, incluindo-se a proteção de grupos minorizados por meio de políticas, monitoramentos e controles quanto, exemplificadamente, aos tipos de vagas destinadas a eles, assim como produtos, serviços, processos, estrutura, infraestrutura, educação corporativa, negócios sustentáveis, suprimentos, fornecedores, parceiros, terceirizados, dentre outros.” (G.N.)*

4. DADOS SOBRE A PCD E IMPACTOS

Os dados acerca da incidência da deficiência são gigantes. Aproximadamente 45 milhões de pessoas com deficiência no Brasil (24% da população), e destas, 2,4 milhões se autodeclararam com deficiência intelectual. Uma nota técnica de 2018 propondo releitura dos dados reduziu o número total para 12,7 milhões, mantendo o número da deficiência intelectual. Sabe-se que a subnotificação é um fato e que até hoje o Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) nunca fora incluído na pesquisa do Censo - o que se espera seja realizado neste ano.

<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cpd/arquivos/cinthia-ministerio-da-saude>

Já são 31 anos da promulgação da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, que concedeu uma reserva legal de cotas para pessoas com deficiência. Segundo seu art. 93 a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento (2% a 5%) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência.

A participação dos(as) trabalhadores(as) com qualquer deficiência é de 1,1% sobre o total de vínculos formais ocupados. Em relação ao recorte por tipo de deficiência, a maior parte das vagas fechadas foi de trabalhadores(as) com deficiência física (47,1%),



auditiva (23,9%), além da visual (12,6%), intelectual (9,6%), múltipla (5,1%) e reabilitados (1,6%).

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.pdf>

Claro, quem paga a conta é a sociedade. No mês março/2022 tinham sido quase R\$3.000.000.000,00 (três bilhões de Reais) com o BPC para pessoas com deficiência.

http://aplicacoes.mds.gov.br/sagi-paineis/analise_dados_abertos/

Para o Auxílio Inclusão, ainda não executado e apenas provisionado, R\$558.000.000,00 (quinhentos e cinquenta e oito milhões de reais)¹⁵.

Somam-se a estes impactos, renúncias fiscais como o atualmente suspenso PRONAS, com R\$159.000.000,00 (cento e cinquenta e nove milhões)¹⁶, além de prejuízos e gastos públicos com saúde, moradia, segurança, transporte, serviços públicos ineficientes, baixo consumo, baixo giro econômico, fuga de investidores e baixo desenvolvimento.

5. INTERSECCIONALIDADE

Ainda que contemple a interseccionalidade, nota-se que a Minuta do Edital se limita a exigir apenas 1 (uma) vaga para toda a gama de diversidade (ou seja, essa única vaga a ser preenchida por qualquer um dos recortes contemplados: PcD, pretos ou pardos ou LGBTQIA+). Privilegiou a ocupação de mulheres nos cargos de administração porquanto, na visão da B3, a participação feminina é debatida há mais tempo se comparada aos demais grupos¹⁷. Nos termos do preâmbulo destes Comentários, não comentaremos sobre a composição dos órgãos decisórios sugerida pela Minuta do Edital mas, sobre o assunto, valeria um apontamento de que no cenário pós guerra, em que muitos sobreviventes adquiriram deficiências, a OIT intervém com duas recomendações sendo a primeira nº 99, de 1955, sobre princípios e métodos de orientação vocacional e treinamento profissional, assim como a nº 168, de 1983, que recomenda reabilitação profissional e emprego a pessoas portadoras de deficiência. E a Convenção nº 159, de 1983, que trata da readaptação profissional.

De qualquer sorte, acreditamos que da leitura da redação proposta ao Parágrafo Único do Art. 3º, não restou claro se a inteseccionalidade, (ou seja, a presença, em uma única pessoa, de mais de um atributo relacionado à gênero, e/ou raça e cor, e/ou faixa etária, e/ou deficiência), será cumulativa para fins do preenchimento de vagas nos órgãos decisórios.

¹⁵ www.portaltransparencia.gov.br/programas-e-acoas/acao/21DT-operacionalizacao-do-auxilio-inclusao-as-pessoas-com-deficiencia?ano=2022

¹⁶ http://aplicacoes.mds.gov.br/sagi-paineis/analise_dados_abertos/

¹⁷ [Sobre este assunto, segue o comentário da Sra. Viviane <https://exame.com/esg/b3-empresas-listadas-em-bolsa-terao-regras-para-aumentar-diversidade-na-lideranca/>]



Manifestamo-nos a favor de não se acumularem os cargos pelo próprio intuito manifestado pela B3 acerca da promoção da diversidade - assim que, por exemplo, no caso de uma mulher negra que ocupe, prioritariamente, o cargo destinado ao gênero feminino (respeitando-se a priorização de gênero conforme proposta), que as demais pessoas tenham a oportunidade de concorrer à outra vaga destinada a outros grupos minoritários. Neste caso, uma mulher com deficiência poderá ocupar a outra posição, aplicando-se os critérios próprios de elegibilidade conforme sejam praticados pelas companhias.

~~**Parágrafo único.** O mesmo Administrador poderá **acumular** as duas **características** previstas nos incisos I e II do caput. **(G.N.)**~~

Parágrafo único. Em caso de inteseccionalidade, ou seja, a presença em uma única pessoa de mais de uma das características previstas nos incisos I e II do caput, estas não se acumularão para o preenchimento das respectivas vagas.

6. CONCLUSÃO

Por meio destes Comentários sugere-se que a B3, enquanto legítima guardiã de investidores e da sociedade em geral, inclua a pessoa com deficiência nos reportes das companhias emissoras.

Na hipótese de, eventualmente, entender que não faz sentido que a PcD componha, junto a outros grupos minorizados, o campo do FRe relacionado aos 'Recursos Humanos', que inclua a PcD no modelo "pratique ou explique" em outros campos, igualmente importantes e impactantes, conforme sugeridos por esta manifestação.

Sendo o que havia para o momento, agradecemos a oportunidade e a atenção dispensada, nos colocamos à disposição para eventuais esclarecimentos que se façam necessários.

Cordialmente,

X199 SOCIAL LTDA. ("BasicX.199")

AÇÃO SOCIAL PARA IGUALDADE DAS DIFERENÇAS ("ASID")

Em conjunto com os signatários abaixo, cujas assinaturas foram firmadas por uma mobilização a respeito do assunto pelo website Change.org entre os dias 13 e 14 de setembro p.p.



1	Nome	Cidade	26	Leny Reiff	SÃO PAULO	51	Lucia Yvone Walte	São Paulo
2	X199 Social Ltda (E	São Paulo	27	Ariane Juster Salf	São Paulo	52	Priscila Marrone L	São Paulo
3	Felipe Frossard Ro	SÃO Paulo	28	Marcia Frajzinger	SÃO Paulo	53	Telma Camargo	Ilheus
4	Célia Yoneda	Sao Paulo	29	Eide Melman	SÃO Paulo	54	Larissa Bisol	Primavera do
5	Ana Macedo	SÃO Paulo	30	Flavia Meiches	São Paulo	55	Grayce Dos Santos	Mongagua
6	Fernando Reiff	SÃO Paulo	31	Suaan Masijah	Sao Paulo	56	Milly Rahmani	SÃO Paulo
7	Silvana Elias	Sao Paulo	32	Eliana Pesqueira	São Paulo	57	Rosa Ana de Olive	SÃO Paulo
8	Silvia Holcberg	SÃO Paulo	33	Urbano Ferrari	SÃO Paulo	58	Sueli maria garbin	Sao Paulo
9	Beatriz Goldstein	São paulo	34	Elisabeth Ratzersd	SÃO Paulo	59	Heloisa lacerda	São Paulo
10	Eva Reis	São Paulo	35	marjory misasi	São paulo	60	Wilza Pereira	Brasã-lia
11	Bettina Ravioli	SÃO Paulo	36	Renata Bendit	São Paulo	61	Joao Coelho	Campinas
12	Renata Mello	SÃO Paulo	37	Lidiane dos Santos	SÃO Paulo	62	Joaquim Ferreira	SÃO Paulo
13	Iara Scarpelli	SÃO Paulo	38	Glória Maria Caval	SÃO Paulo	63	Lilian Soraya Sone	SÃO Paulo
14	Alessandra Fogaga	SÃO Paulo	39	Miriam G. Storch	São Paulo	64	Fernando Rolim	Curitiba
15	Claudia Guenther	Balneário C	40	Renata Borges	Guaruja	65	Leny Malogolowki	SÃO Paulo
16	Julianne Borges	São Paulo	41	Lucila Assumpcao	SÃO Paulo	66	Neide Romão	São Paulo
17	Thais Ber	São Paulo	42	evelyn crimerman	sao paulo	67	SIMONE GARBIN	Santos
18	Daniel Maximo	Osasco	43	mariana gorski	sao paulo	68	Angela LISBOA LAI	SÃO Paulo
19	Marta Fizman	SÃO Paulo	44	Vivian Bonaccorso	SÃO Paulo	69	neyde ortiz	São Paulo
20	Renata Fridman	São Paulo	45	Fabiana Lima da s	Campinas	70	Taty Horn	SÃO Paulo
21	Mira Harari	Sao Paulo	46	sarita glezer	SAO PAULO	71	Ana Elisa Brito Ga	São Paulo, SP
22	Eliane Furman	São Paulo	47	Daniela Araújo	SÃO Paulo	72	Viviana Fridman	SÃO Paulo
23	Sandra Barbosa Pacheco Santin		48	Amanda Caovila G	Diadema	73	Marisilda nabham	Sao Paulo
24	Fernando Patah	São Paulo	49	Lisandra Andrade	SÃO Paulo	74	GRAZIELA YAZAKI	SÃO Paulo
25	Paulo Camargo Jr	SÃO Paulo	50	Darline de castro	SÃO Paulo	75	Dalton dos Santos	São Paulo

76	Keila vieira	SÃO Bernar
77	Aline Narciso	Maua
78	Andiara Santos Ba	Sao Paulo
79	IVE SILVESTRE SFC	Americana
80	Beatriz Capuano	SÃO Paulo
81	Sabine Tarandach	SÃO Paulo
82	EDILENE CARDOSC	SÃO Paulo
83	Renata Gabas	Sao Paulo
84	Andréa C.	Rio de Janeir
85	Laura Scarlato	SÃO Paulo
86	Amira Araujo	Santo Andrã
87	Vera Christina Sali	Sao Paulo
88	Paola Flecha de Li	London
89	Marcela Kusminsky Winter	
90	Michele Cordeiro	SÃO Paulo
91	Aurelice Neves Re	São Paulo
92	Lucelia Capelli	Osasco
93	Angelo Neto	SÃO Paulo
94	Mariana Moussale	Cuiabã
95	Wilson Reginatto	Balneário C
96	Sandra Fabiani	Marau
97	Luiz Ribas	SÃO Paulo
98	Rosangela Prestes	Curitiba
99	Adriana Santos	SÃO Paulo
100	Aline da Silva Kiku	Sao Paulo



76	Keila vieira	SÃO Bernar	101	Ana Pierotti	SÃO Paulo		
77	Aline Narciso	Maua	102	Jose Kikuta	Guarulhos	126	Shirlei Fridman Rc SÃO Paulo
78	Andiara Santos Ba	Sao Paulo	103	Sylvia Klabin	SÃO Paulo	127	Ana Moussa Sao Paulo
79	IVE SILVESTRE SFC	Americana	104	ANA WANDERLEY	Maua	128	Ana Silva Toronto
80	Beatriz Capuano	SÃO Paulo	105	Marcelo Venturi	SÃO Paulo	129	priscila felberg SÃO Paulo
81	Sabine Tarandach	SÃO Paulo	106	Fernanda Figueire	SÃO Paulo	130	camila landim do Carapicuíba
82	EDILENE CARDOSC	SÃO Paulo	107	Jofrancis Costa Sul	Barueri	131	RUTH BOHM SÃO Paulo
83	Renata Gabas	Sao Paulo	108	Mari Guedes	São Paulo	132	Karina Cândido SÃO Paulo
84	Andréa C.	Rio de Janeir	109	Taís Santana Ribeir	Cotia	133	Adilson Brait Wolf SÃO Paulo
85	Laura Scarlato	SÃO Paulo	110	sheila arten	são paulo	134	Erika Melo de carv Sao paulo
86	Amira Araujo	Santo AndrÃ	111	Márcia Regina de	Curitiba	135	Pedro Bernardes N Sao Paulo
87	Vera Christina Sali	Sao Paulo	112	Elaine Beraldi	Curitiba	136	Marly Cecília felipi SÃO Paulo
88	Paola Flecha de Li	London	113	JOSÉ ANTÔNIO BR	PORTO ALEG	137	Karoline de oliveiri Río de Janeir
89	Marcela Kusminsky	Winter	114	Samanta Et	SÃO Paulo	138	Aline Brandolise S Mexico City
90	Michele Cordeiro	SÃO Paulo	115	Fernanda Salles O	SÃO Paulo	139	Luciana Grisanti SÃO Paulo
91	Aurelice Neves Re	São Paulo	116	Ana Carolina Mart	Curitiba	140	Claudia Spadoni SÃO Paulo
92	Lucelia Capelli	Osasco	117	Ivan Luiz Aguiar de	Sao Paulo	141	Cássia Jardim Jales
93	Angelo Neto	SÃO Paulo	118	Consrance Folador	Curitiba	142	Dalgi Vivan São Paulo
94	Mariana Moussale	CuiabÃj	119	Carolina Liberman	SÃO Paulo	143	Ivette Gomes Mor Cotia
95	Wilson Reginatto	BalneÃjrio C	120	TATHIANA DE PED	Sao Paulo	144	Emanuel Santana Vinhedo
96	Sandra Fabiani	Marau	121	Télma Berberian	Sao Paulo	145	Cynthia Rosenberg Sao Paulo
97	Luiz Ribas	SÃO Paulo	122	Carmem Cinira Mc	CuiabÃj	146	Regiane de Cássia Curitiba
98	Rosângela Prestes	Curitiba	123	Cibele Machado	SÃO Paulo	147	Nayara Christina C Campinas
99	Adriana Santos	SÃO Paulo	124	Silvia Mendonça	SÃO Paulo	148	Bruna Tourais SÃO Paulo
100	Aline da Silva Kiku	Sao Paulo	125	Clarissa Silva	Toronto	149	Daniela Benzaquei SÃO Paulo
						150	Marcos de Carvalh São Paulo
151	Leticia Tabilo	Orlando	176	Silvia Marques	SÃO Paulo		
152	Carla Bernardini d	São Paulo	177	Juliana Claro Cam	São Paulo	201	Admilson Rodrigue Sao Paulo
153	Suely Cardoso	Campo Grande	178	Renata Bendit	SÃO Paulo	202	Daniel Katarivas SÃO Paulo
154	aline marcovici	SÃO Paulo	179	LUIZA bomchakier	SÃO Paulo	203	Carla Lam São Paulo
155	Luciana Carvalho	São Paulo	180	Fernanda Furlan L	Avare	204	Cláudia Campos SÃO Paulo
156	Simone Homma	Curitiba	181	Cinara Régia Corrê	São Paulo	205	Isadora Rosa Quirinópolis
157	wagner palhares	São paulo	182	silvia Ferreira	Ponta Grossa	206	MARCELA DE OLIV Belo Horizont
158	Déa Magalhães Fii	Camanducaia	183	Anderson Marques	SÃO Paulo	207	Giovanna Araújo Paco do Lumi
159	Giseli Bignardi	Sao Paulo	184	Tamara Smilovici	SÃO Paulo	208	ANA LUCIA SILVA Campinas
160	Milene Arruda	SÃO Paulo	185	Regina Inez Martir	Jales	209	Andreza Oliveira JundiaÃ-
161	maria do carmo rc	Londrina	186	Claudia Leme F Da	São Paulo	210	Kelly Aguiar Mulle Serra
162	Idel Alberto Blajfe	SÃO Paulo	187	Ana Lúcia Meneze	Rio de Janeiro	211	Maria Alice Donatt São Paulo
163	Joseli Soares	SÃO JosÃ© d	188	Eugênia Passos	SÃO Paulo	212	Hada Salas Vidal Sao Paulo
164	Silvana Kleine	SÃO Paulo	189	Tamara Kalil	BrasÃ-lia	213	MATEUS CARLOS
165	Beatriz Ginzberg	SÃO Paulo	190	Marina Szacher	SÃO Paulo	214	Michele Marques Campo Granc
166	Camila Decker	SÃO Paulo	191	Gabriela Dayan	SÃO Paulo	215	Melissa Gurgel Natal
167	Priscila Lorusso	Curitiba	192	Raquel Zeiger	SÃO Paulo	216	Renata Batista Ma SÃO Paulo
168	Karina Cattan	SÃO Paulo	193	Júlia Santos	Poa	217	Rozilene Da Silva Carapicuíba
169	Daiana Fernandes	SÃO Paulo	194	Chrystiane Sara Ca	Goiania	218	Edson Torella São Paulo
170	June Sardinha	São Paulo	195	Valeria Cristina Rc	Rio de Janeiro	219	Julia Mutti Miami Beach
171	FABIO OSHIRO	SÃO Paulo	196	Nayane Monique C	Salvador	220	Ana cristina jandre Santo Ângelo
172	Marisa Aparecida	SÃO Paulo	197	tania Santiago	Russas/CE	221	Roseane Dutra São Paulo
173	Tatiana Eisig	SÃO Paulo	198	Ana Leticia	Recife	222	Henri Zylber SÃO Paulo
174	Eduardo no 8 Guzc	SÃO Paulo	199	Rui Guimarães Pic	SÃO Paulo	223	miriam peloi São Paulo
175	Suely Katz	SÃO Paulo	200	Carolina Foresti	Ottawa	224	zilla bendit SÃO Paulo
						225	Rodolfo Cidreira SÃO Paulo



226	Simone Dias	São Paulo	251	Rosângela Kamika	Curitiba	276	Debora Scarpato	São Paulo
227	Alane Carneiro	Cabo Frio	252	Ana Lúcia Moreira	Niterói	277	Fernanda Leoni	São Paulo
228	Naise do Vale Santos	Cuiabá	253	Naraiana Dos Santos	Campos dos	278	Eliane Bettin	São Paulo
229	Lais Rissin	São Paulo	254	Maria de Fátima C	Jales	279	Leonardo Ribeiro L	São Paulo
230	vanda donati	sao paulo	255	Dalva Regina Stefa	São Paulo	280	Ana D	São Paulo
231	luciana catao	São Paulo	256	Karina Dippolito	São Paulo	281	Camilla Varella Gu	São Paulo
232	Harley Abrantes M	Recife	257	Neide Resende	Rio De Janeir	282	Dulcenalva juscelir	jales
233	Lilian Benjamin	São Paulo	258	Luciane Oliveira	São Paulo	283	Maria Cláudia da S	Rio de Janeiro
234	Paula Bendit Davic	São Paulo	259	Obadia Cohen	Rio de Janeir	284	maria odete silva	Niterói
235	Sibele Pereira de C	Curitiba	260	Flavia Conde	São Paulo	285	Andréa Apolonia	Rio De Janeiro
236	Sandra Andreia Al	São Paulo	261	Edgar OKIMURA	Sao Paulo	286	Flavia Bortura	São Paulo
237	Daniel Maciel	Parkland	262	Lia Heimann	São Paulo	287	Mônica Nigrelli Ni	Botafogo
238	Angela Archangelc	São Paulo	263	JOYCE DE MEDEIR	São Paulo	288	Marcela Lopes da	São Paulo
239	Nilsiléia Marcelinc	Vitória	264	Ivete de Castro	Curitiba	289	Fernando Viana	Rio de Janeiro
240	LUCIANO Arnoni	Brisbane	265	Camila De Mauro	São Paulo	290	MARIA VICTORIA I	Curitiba Pr
241	Ricardo Junqueira	São Paulo	266	Sandra De Mauro	Sao Paulo	291	Marina M G Rama	São Paulo
242	Crislany Gadioli Rc	Aracruz	267	Lucia Barros	São Paulo	292	Adriana Lira	Brasília
243	Bianca Pulice	Florianópolis	268	Alessandra Catão	São Paulo	293	Sandra Coutinho A	Rio De Janeiro
244	Mirian F Romano	São Paulo	269	Elaine Faria Mura	São Paulo	294	Cristina Bueno	São Paulo
245	Leila Cogan	Barueri	270	Roberta Bom	São Paulo	295	rafaella hecht	São Paulo
246	MARISTELA DOS S	Santo André	271	Laura Lisbona	São Paulo	296	Jose Andrade	Sydney
247	Geraldo Hermoger	Rio de Janeir	272	Iris Regina Silva	São paulo	297	Claudia Thomas	Rio De Janeiro
248	Eliane Storrodumc	Rio de Janeir	273	Nayara Marmore	São Paulo	298	Yara Moura	São Paulo
249	Ana Carolina Ribeir	São Paulo	274	Flavia Pinho	São Paulo	299	Leila Marcia Mare	Mimoso do Su
250	Regiane Harari Jor	São Paulo	275	Valdir Antônio de	Jacarei	300	carlos monteiro	Sao Paulo
301	Tânia Coelho	Niterói						
302	Neuza Pinto	Sao Paulo						
303	Rebeca Paciornik k	Curitiba						
304	Ricardo Castro	Fortaleza						
305	Lidia Araújo Salva	Rio de Janeir						
306	ALEXANDRA DE LC Nova	Iguaçu						
307	ELIANA COELHO D	Rio de Janeir						
308	Rosa Tieko Makinc	Sao Vicente						
309	Maria Elisabeth Le	Rio de Janeir						
310	Carla Rocha Curi	Rio de Janeir						
311	Ednea Silva	Rio de Janeir						
312	Michelle Chun	São Paulo						

GRUPO JUNTOS

ASSOCIAÇÃO DOS DEFICIENTES VISUAIS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – ADVERJ