



SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Augusta Brito

**PARECER N° , DE 2023**

Da COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA, sobre o Projeto de Lei nº 1.246, de 2021, da Deputada Tabata Amaral, que *estabelece a obrigatoriedade de reserva mínima de participação de mulheres em conselhos de administração das sociedades empresárias que especifica; e altera as Leis nºs 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e 13.303, de 30 de junho de 2016.*

Relatora: Senadora **AUGUSTA BRITO**

**I – RELATÓRIO**

Vem ao exame da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) o Projeto de Lei (PL) nº 1.246, de 2021, de autoria da Deputada Tabata Amaral, que dispõe sobre a reserva mínima de 30% das vagas de membros titulares para mulheres nos conselhos de administração das sociedades empresariais que especifica. A medida proposta abrange as empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias e controladas, além de outras companhias em que a União, o Estado ou o Município, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. A proposição também faculta às companhias abertas a adesão à reserva das vagas que estabelece, bem como ao Poder Executivo a regulamentação da adesão.

O PL em análise estabelece, ainda, que, dessas vagas reservadas, 30% serão destinadas a mulheres autodeclaradas negras ou com deficiência.





**SENADO FEDERAL**  
**Gabinete da Senadora Augusta Brito**

A ocupação de 30% das vagas, nos termos que a proposição dispõe, será alcançada gradualmente, a partir do resultado das eleições para o mencionado conselho nos próximos três anos após a entrada em vigor da lei que resultar da aprovação da matéria, sendo 10% no primeiro ano, 20% no segundo ano e, finalmente, 30% no terceiro ano.

Conforme o texto, os órgãos de controle externo e interno aos quais estejam vinculadas as sociedades empresariais referidas pela matéria irão fiscalizar o cumprimento da reserva de vagas. Ademais, fica impedido de deliberar sobre qualquer matéria o conselho que infringir a regra.

O projeto modifica, ainda, as Leis de nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, que trata das sociedades por ações, e a de nº 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre empresa pública, sociedade de economia mista e suas subsidiárias.

Em ambas as alterações, o objetivo é incluir nas normas a exigência de que sejam divulgadas anualmente informações sobre a presença de mulheres nos níveis hierárquicos das instituições mencionadas, a proporção delas nos cargos da administração, a remuneração conforme o cargo e o sexo do ocupante e a evolução comparativa desses indicadores durante os exercícios dos conselhos. Tais informações devem ser divulgadas juntamente com os relatórios para orientação da Assembleia Geral, no caso das sociedades de ações, e dos relatórios destinados ao cumprimento de requisitos de transparência, no caso das empresas públicas, das sociedades de economia mista e de suas subsidiárias.

O PL estabelece, ainda, que a política de reserva de vagas que institui será revisada no prazo de vinte anos, a contar da data da publicação da Lei.

Por fim, o texto dispõe que a lei oriunda da eventual aprovação da matéria entra em vigor na data de sua publicação.

Na justificação da matéria, sua autora afirma que as evidências dos benefícios da diversidade de gênero em empresas são nítidas. Pois, conforme argumenta, é por meio dela que se obtém a maior participação de mulheres na



**SENADO FEDERAL**  
**Gabinete da Senadora Augusta Brito**

alta administração das grandes empresas brasileiras, medida que se apresenta como um imperativo categórico: deve ser adotada porque é certa e justa. Informa, também, que diversos países estão engajados em avançar essa agenda e tornar seus mercados corporativos mais equânimes e representativos.

Aprovada em regime de urgência pela Câmara dos Deputados, a matéria foi despachada, no Senado Federal para a CDH, Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) e Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania (CCJ), antes de seguir para exame do Plenário.

Não foram apresentadas emendas.

## II – ANÁLISE

Compete à CDH opinar sobre matérias relativas aos direitos humanos e aos direitos da mulher, nos termos do art. 102-E do Regimento Interno do Senado Federal. O exame do PL nº 1.246, de 2021, por este Colegiado é, portanto, regimental. A análise da constitucionalidade e juridicidade será feita na CCJ, razão pela qual o presente relatório se deterá na análise do mérito da proposição.

Nesse aspecto, o PL é irretocável, conforme demonstram os dados a seguir apresentados.

De acordo com levantamentos estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com informações de 2019, as mulheres compõem 51,1% da população brasileira, sendo que 55% delas estão presentes na população economicamente ativa do País e apresentam elevado grau de instrução, superando a quantidade de homens com nível superior em quase 30%. Apesar de terem melhor instrução, as mulheres ocupam menor quantidade de cargos gerenciais (37%) e recebem menos que os homens para desempenhar funções semelhantes, auferindo 77% do que ganham seus colegas do sexo masculino.

Ainda conforme o IBGE, essa diferença na ocupação de cargos e de remuneração vai se ampliando na medida em que se comparam as funções



**SENADO FEDERAL**  
**Gabinete da Senadora Augusta Brito**

mais elevadas. Assim, entre diretores, gerentes, profissionais das ciências e intelectuais, as mulheres recebem, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens.

É de se notar que estudos técnicos a respeito da participação das mulheres em cargos de direção revelem que elas melhoram o desempenho das empresas, contribuem para o aprimoramento da governança pública e potencializam a atuação corporativa pela criação de ambiente de gestão marcado pela diversidade.

Vale destacar, nesse ponto, análise publicada na Revista de Administração de Empresas da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da FGV (EAESP), na qual seus autores, professores do Departamento de Economia e Empresa da Universidade de Almería, na Espanha, realizaram uma pesquisa com as 100 maiores empresas latino-americanas cotadas em bolsa, de setores variados. O estudo demonstrou, por meio da aplicação de refinada metodologia quantitativa, que as mulheres influenciam os princípios corporativos que promovem a eficiência, a responsabilidade, a lealdade e a diversidade de gênero na organização, sendo fator-chave no desenvolvimento de códigos de conduta com valores éticos associados a transparência, integridade, confiança e responsabilidade.

Apesar disso, de acordo com a edição de 2021 da pesquisa “Women in the boardroom”, realizada em 51 países – incluindo o Brasil – com a participação de 10.493 empresas, quase 20% dos cargos em conselhos de administração do mundo são ocupados por mulheres, mas no Brasil esse índice corresponde a pouco da metade: 10,4%. Os dados são de 2019.

Das 165 empresas brasileiras pesquisadas no levantamento, em nosso País, há apenas 115 mulheres nos conselhos, sendo que somente 4,4% delas ocupam a cadeira da presidência do conselho. A pesquisa revela, ainda, que 1,2% das mulheres ocupam cargos de direção executiva no País. Os cinco setores da economia que têm, no Brasil, mais mulheres nos conselhos são: tecnologia, mídia e telecomunicações (14,7%); bens de consumo (11,5%); energia (11%); manufatura (10,1%) e serviços financeiros (9,8%).



**SENADO FEDERAL**  
**Gabinete da Senadora Augusta Brito**

Ainda conforme a pesquisa, os países com mais mulheres em cargos nos conselhos de administração são: França (43,2%), Noruega (42,4%), Itália (36,6%), Bélgica (34,9%) e Suécia (34,7%). Por outro lado, os países com menos mulheres ocupando tais cargos são: Qatar (1,2%), Arábia Saudita (1,7%), Kuwait (4%), Coréia do Sul (4,3%) e Emirados Árabes Unidos (5,3%).

No setor público, os números são semelhantes, apresentando o viés denominado pela literatura especializada de "afunilamento hierárquico" ou, de maneira mais precisa, "segregação hierárquica". Em 2017, conforme dados do jornal Valor Econômico, das 79 empresas estatais (capital total ou majoritariamente público), apenas 4 eram presididas por mulheres. Dos mais de 400 cargos de direção, menos de 10% eram ocupados por mulheres. Além disso, a pesquisa demonstrou a existência de uma realidade circular: a evolução temporal na participação de mulheres nas empresas estatais cresce na proporção em que há mais presença de mulheres nos cargos de direção.

Os indicadores sobre a participação de mulheres em cargos de poder demonstram as dificuldades que elas enfrentam para acessar posições de direção na administração empresarial. Tais dificuldades avultam quando se trata das mulheres negras. É necessário, portanto, intervir para mudar essa realidade.

Mesmo sem considerar o elevado desnível de participação das mulheres negras nas corporações públicas e privadas, contando apenas a evolução das mulheres brancas nesses cargos, a considerar a tendência atual, verifica-se que somente em 2045 haverá alguma paridade entre homens e mulheres em postos de direção.

É muito tempo. As mulheres, sobretudo as mulheres negras, não podem esperar mais. Tampouco tal situação aponta para o desenvolvimento sustentável das empresas brasileiras.

Em vista disso e de todo o benefício que a adoção de políticas, como a apresentada pelo projeto em análise, representa para a sociedade e para o futuro de nosso País, é importante trazer para as normas jurídicas a política afirmativa proposta na matéria.



**SENADO FEDERAL**  
**Gabinete da Senadora Augusta Brito**

Sua principal vantagem consiste em estabelecer mecanismos mais céleres de correção de desigualdades culturalmente produzidas, possibilitando a inserção social daquelas que estão sendo preteridas, inobstante suas qualificações.

Com relação a esse tipo de medida excepcional, setores críticos a ela apontam como desvantagem dela uma suposta tendência à sua perpetuação, o que, em última análise, poderia vir a acarretar efeito inverso, promovendo a exclusão de segmentos populacionais não contemplados pela política afirmativa. No entanto, essa desvantagem é afastada por intermédio da avaliação periódica da política, como propõe o PL. Tal avaliação pode até vir a identificar uma esperada desnecessidade de manutenção do sistema, num olhar otimista para o futuro.

Aliás, frise-se que a ideia de uma política afirmativa para assegurar a participação mínima de mulheres em cargos executivos de empresas está presente em vários países, sempre com a finalidade de induzir o equilíbrio quantitativo de executivos de ambos os gêneros, refletindo a realidade populacional e do mercado consumidor.

A Noruega foi pioneira na implementação de medida semelhante. Na década passada, o país percebeu que a liderança das empresas era um nicho resistente aos progressos obtidos no campo da igualdade de gênero. Ciente dessa dificuldade de abertura à participação feminina, em 2006, o parlamento norueguês aprovou uma lei que, em síntese, assegura o equilíbrio de gênero nos conselhos de administração de empresas de capital aberto. De acordo com a lei, ambos os sexos devem estar representados nos conselhos de direção dessas empresas em aproximadamente 40%. A sanção pelo descumprimento é rigorosa e pode consistir, inclusive, na dissolução da empresa.

A Islândia aproveitou o caminho aberto pela Noruega e aprovou, em 2010, norma similar, obrigando as empresas de responsabilidade limitada (de capital aberto e de capital fechado) com mais de 50 funcionários a terem homens e mulheres em seus conselhos de administração. Se os componentes desses órgãos forem mais de três, a percentagem de homens e mulheres não deve ser inferior a 40%. A lei entrou em vigor em 2013.



**SENADO FEDERAL**  
**Gabinete da Senadora Augusta Brito**

Acrescente-se que o tema está em discussão no Parlamento Europeu – havendo, assim, uma forte perspectiva de estender a regra a todos os países da União Europeia.

Quanto à eficácia social, destaca-se o texto para discussão “Quebrando o teto de vidro? O efeito das cotas do conselho sobre os resultados do mercado de trabalho feminino na Noruega”, elaborado em 2014 por Marianne Bertrand, Sandra E. Black, Sissel Jensen e Adriana Lleras-Muney, publicado pelo Institute for the Study of Labor (IZA).

Essa investigação identificou uma resistência inicial das empresas norueguesas à ideia, que poderia ter originado uma tendência a indicar mulheres sem qualificação para os conselhos corporativos, com a expectativa de que sua influência fosse mínima nos processos decisórios. Dessa forma, os possíveis benefícios da novidade legislativa não teriam o impacto previsto, pois essas mulheres não conseguiram influenciar o modelo de governança corporativa da empresa, melhorar suas relações profissionais ou mesmo ter voz ativa para comandar reformas em prol da equidade de gênero dentro das empresas.

Na prática, entretanto, essa preocupação não se mostrou relevante. A qualificação das executivas indicadas para os conselhos foi sendo aprimorada sensivelmente após a reforma. Além disso, verificou-se uma redução dos desníveis de renda entre mulheres e homens ocupantes de cargos de alto escalão. O estudo também revelou que a política de cotas alavancou a contratação e a promoção de um maior número de mulheres pelas empresas, bem como o surgimento de programas voltados para a igualdade de gênero também nas atividades domésticas.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os benefícios da presença de mulheres nos conselhos são vários: melhora a performance financeira das empresas, qualifica o processo decisório, aprimora a governança corporativa, forma e cultiva bancos de talentos, melhora a imagem da empresa perante os consumidores.

No documento *The Economic Argument*, a Comissão Europeia compilou uma série de pesquisas que associam uma maior representação



SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Augusta Brito

feminina em cargos de liderança empresarial à melhoria do resultado financeiro das empresas.

Sabe-se que projetos que introduzem políticas afirmativas sofram a tentativa de desqualificação sob o argumento da possível desobediência ao princípio da igualdade. Sustentamos que tal argumento não procede diante da força das evidências de que há importante sub-representação feminina nos conselhos das empresas e de que essa situação é alimentada, sobretudo, pelo preconceito de gênero relacionado às características profissionais femininas, existente na cultura organizacional das nossas empresas, o que, inclusive, certamente acarreta prejuízos em sua produtividade e, portanto, na lucratividade e transparência da corporação.

Além do mais, o projeto condiz com as metas assumidas pelo Brasil na Agenda 2030, que traz os objetivos para se alcançar o desenvolvimento sustentável voltado para a construção de um mundo melhor para as pessoas e o planeta, sem deixar ninguém para trás. Ele se relaciona especialmente com a ação de construir a igualdade de gênero (o Objetivo 5), a partir da adoção e o fortalecimento de políticas sólidas voltadas para o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

Dar condições para as mulheres assumirem cargos de comando, por fim, sinaliza positivamente em todos os outros campos da vida social, incluindo o que respeita ao combate à violência de gênero e, ainda, à participação política.

Contudo, a matéria necessita de um pequeno reparo em sua redação para incluir o Distrito Federal entre os entes subnacionais mencionados em seu art. 2º, alteração que em nada afeta o mérito do projeto em análise.

### III – VOTO

Em vista de todo o exposto, o voto é pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 1.246, de 2021, com a seguinte emenda de redação:



SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Augusta Brito

**EMENDA N° - CDH (de redação)**

Dê-se ao inciso I do § 1º do art. 2º do Projeto de Lei nº 1.246, de 2021, a seguinte redação:

“I – empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e outras companhias em que a União, o Estado, o Distrito Federal ou o Município, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto;

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora