SF/24561.80203-45

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Alessandro Vieira

# PARECER Nº , DE 2024

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o Projeto de Lei nº 1246, 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*.

Relator: Senador **ALESSANDRO VIEIRA**

## I – RELATÓRIO

Vem ao exame da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) do Senado Federal o Projeto de Lei (PL) nº 1246, de 2021, de autoria 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*.

O PL nº 1246, de 2021, está dividido em dez (10) artigos. O art. 1º fixa o objeto da proposição, qual seja, estabelecer reserva de 30% (trinta por cento) dos cargos titulares em conselhos de administração de sociedades empresárias para mulheres.

O §1º do art. 2º define as empresas obrigadas a seguir a nova regra de reserva de vagas. A regra inclui: I – as empresas públicas, sociedades de economia mista, subsidiárias e controladas, em que União, Estado ou Município detenha direta ou indiretamente a maioria do capital social com direito a voto; e II – as companhias



Assinado eletronicamente, por Sen. Alessandro Vieira

Para verificar as assinaturas, acesse https://legis.senado.gov.br/autenticadoc-legis/6184393367

SF/24561.80203-45

abertas, sendo facultativo sua adesão à reserva de vagas. O § 2º do art. 2º estabelece que, do total de vagas reservadas às mulheres, 30% (trinta por cento) devem ser preenchidas por mulheres negras ou com deficiência (PcDs). O § 3º cria uma regra para os casos em que o cálculo das vagas destinadas a mulheres negras ou com deficiência não resulte em um número inteiro: se a fração for menor que 0,5, então vale o inteiro imediatamente inferior; se for maior que 0,5, vale o inteiro superior. O § 4º determina que a autodeclaração será o critério para o enquadramento enquanto mulher negra para fins de preenchimento da vaga reservada.

O art. 3º cria uma regra de transição de modo que os conselhos de administração das empresas possam preencher a cota feminina gradativamente, reservando 10%, 20% e 30% das vagas nas três eleições subsequentes à entrada em vigor da Lei. Pelo parágrafo único, a cota para mulheres negras e com deficiência entra em vigor apenas quando se atinge o percentual de 30% por meio da regra de transição do *caput*.

O art. 4º determina que os órgãos de controle interno e externo que fiscalizam as sociedades empresárias irão monitorar o cumprimento da política de ação afirmativa nos conselhos de administração.

O art. 5º estabelece que o conselho de administração que descumprir a nova lei ficará impedido de deliberar. O art. 6º dispõe que o Executivo poderá regulamentar a Lei e criar incentivos à adesão de companhias abertas.

O art. 7º acrescenta o § 6º ao art. 133 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Por meio dele, a política de equidade da empresa de capital aberto passará a constar no relatório da administração sobre os negócios sociais e sobre os principais fatos administrativos do ano, que, por força do caput do art. 133 deve encaminhado aos acionistas. No mínimo, deve haver dados sobre a quantidade e o percentual de mulheres em cada nível hierárquico; a remuneração segregada por sexo por cargos e funções similares; e a evolução comparativa entre o último exercício e o anterior.

O art. 8º acrescenta o inciso X ao caput do art. 8º da Lei nº 13.303, de 2016, e o art. 19-A à mesma Lei. Pelo inciso X, a divulgação anual da política de equidade passa a ser um requisito de transparência das empresas públicas e sociedade de economia mista controladas pelo Poder Público. Nela, deve constar informações



Assinado eletronicamente, por Sen. Alessandro Vieira

Para verificar as assinaturas, acesse https://legis.senado.gov.br/autenticadoc-legis/6184393367

SF/24561.80203-45

sobre a quantidade e proporção de mulheres em todos os níveis hierárquicos, inclusive nos cargos da administração; o demonstrativo da remuneração segmentado por sexo, relativo a cargo ou função similar; e a evolução comparativa. O art. 19-A reitera que 30% (trinta por cento) dos cargos titulares dos conselhos de administração das estatais devem ser ocupados por mulheres.

O art. 9º do PL nº 1246, de 2021, estabelece revisão da nova Lei no prazo de 20 (vinte) anos a contar da publicação. O art. 10 fixa a cláusula de vigência imediata.

O projeto foi distribuído à Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), à CAE e à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) para emissão de pareceres opinativos para instruir a posterior apreciação em Plenário. Na CDH, a Proposição recebeu duas emendas, dentre as quais a Emenda nº 2, de redação, a qual foi acolhida, para incluir a menção ao Distrito Federal entre os entes federados mencionados no inciso I do § 1º do art. 2º. Na CAE, não foram apresentadas emendas.

## II – ANÁLISE

Conforme o inciso I do art. 99 do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), compete à CAE opinar sobre o aspecto econômico e financeiro das matérias que lhe são distribuídas. Como o PL nº 1246, de 2021, será posteriormente analisado pela CCJ, focalizaremos nossa análise no mérito econômico e financeiro da proposição, deixando à última comissão uma apreciação mais detida sobre a constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e regimentalidade do projeto.

Segundo dados de 2019 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 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 22% a menos que os homens para desempenhar funções semelhantes.



Assinado eletronicamente, por Sen. Alessandro Vieira

Para verificar as assinaturas, acesse https://legis.senado.gov.br/autenticadoc-legis/6184393367

Ainda conforme o IBGE, essa diferença na ocupação de cargos e de remuneração vai se ampliando na medida em que se comparam as funções mais elevadas. Assim, entre diretores, gerentes, profissionais das ciências e intelectuais, as mulheres recebem, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens.

No caso dos conselhos de administração das empresas, uma pesquisa internacional realizada em 2019 em 51 países revelou que, no Brasil, apenas 10,4% dos cargos eram ocupados por mulheres, correspondendo esse percentual à metade da média mundial, em que aproximadamente 20% dos postos de trabalho em conselhos de administração são ocupados por mulheres. 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%). Esses dados mostram a realidade brasileira para as empresas em geral, tanto estatais quanto privadas. Considerando apenas as empresas públicas ou sociedades de economia mista controladas pelo Poder Público, pesquisa do Valor Econômico de 2017 revelou que, das 79 empresas pesquisadas, apenas 4 eram presididas por mulheres e, dos 400 cargos de direção disponíveis, menos de 10% eram ocupados por mulheres. Portanto, não há diferença significativa entre o setor privado e o público, sendo ambos marcados pela desigualdade em função do gênero no acesso aos cargos mais altos.

A dificuldade em acessar os cargos de administração e gerência das empresas é descrito pela literatura como “afunilamento hierárquico” ou “segregação hierárquica”. Como vimos, ele não se baseia em diferenças de capital humano, haja vista que as mulheres têm em média mais instrução. Efetivamente, a segregação hierárquica está pautada em preconceitos de gênero que atribuem à mulher papeis sociais relacionados à reprodução da vida doméstica e ao homem à produção econômica. De fato, trata-se de preconceitos sem correspondência empírica e, em face deles, as mulheres têm mais dificuldades para serem escolhidas aos cargos eletivos em conselhos de administração. Estabelecer uma cota feminina mandatória e mínima é, portanto, benéfico para quebrar esse preconceito, haja vista que, a partir da maior presença feminina nesses cargos, ficará claro a seus colegas homens sua competência



Assinado eletronicamente, por Sen. Alessandro Vieira

Para verificar as assinaturas, acesse https://legis.senado.gov.br/autenticadoc-legis/6184393367

SF/24561.80203-45

e capacidade de gerência e liderança em igualdade de condições aos profissionais do sexo masculino.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), há diversos benefícios decorrentes da presença de mulheres nos conselhos de administração, como: a melhoria da performance financeira das empresas; maior qualificação do processo decisório pela ampliação das perspectivas e pontos de vista; o aprimoramento da governança corporativa; a formação de bancos de talentos; e a melhoria da reputação das empresas perante os consumidores. Em vistas disso, a presença das mulheres em cargos de chefia está alinhada às boas práticas em ESG (Ambiental, Social e Governança), cujo respeito são cada vez mais valorizadas por investidores e consumidores mundialmente. Ademais, estudos indicam que empresas com maior diversidade de gênero em cargos de liderança têm maior probabilidade de superar seus pares em termos de rentabilidade a longo prazo. Um dos fatores que contribui para isso é a diversidade de perspectivas na formulação do planejamento estratégico.

O PL nº 1246, de 2021, está em conformidade com o compromisso internacional assumido pelo Brasil de cumprir o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) número 5, que visa "alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas". O ODS nº 5 estabelece metas relacionadas à igualdade de gênero em várias esferas da sociedade, incluindo a participação das mulheres em posições de liderança e tomada de decisões.

Internacionalmente, outros países já adotaram leis similares. A Noruega foi pioneira na implementação de política afirmativa de representação feminina em conselhos de administração. 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.



Assinado eletronicamente, por Sen. Alessandro Vieira

Para verificar as assinaturas, acesse https://legis.senado.gov.br/autenticadoc-legis/6184393367

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.

Em junho de 2022, a União Europeia aprovou cota de 40% para mulheres em cargos dos conselhos de administração das grandes empresas do bloco, a ser implementada gradativamente até 2026. Em 2022, 30,6% dos membros dos conselhos de administração são mulheres, sendo a França o país com maior percentual (45,3%) e Chipre com o menor (8,5%). Ou seja, mesmo antes da implementação da nova regra, a União Europeia já tinha média de representação feminina em conselhos de administração muito superior ao Brasil, sendo sua média igual àquela que pretendemos atingir após a plena implementação deste Projeto de Lei.

Isso revela como o PL nº 1246, de 2021, não é ousado em suas métricas, pelo contrário. Como o art. 9º estabelece a revisão da Lei após 20 (vinte) anos, acreditamos que os percentuais poderão ser revistos: se a média brasileira continuar abaixo da internacional, metas mais ousadas poderão ser estabelecidas; por outro lado, se a média brasileira for superior, haja vista a quebra progressiva do preconceito de gênero mencionada anteriormente, a meta poderá até ser suprimida.

Se as mulheres em geral já têm dificuldades para acessar os cargos de administração das sociedades empresárias, as mulheres negras ou com deficiência enfrentam dificuldades ainda maior. Pela interseção entre preconceito em razão do sexo, racismo e capacitismo, as mulheres negras e com deficiência ficam à margem dos cargos de direção e gerência, o que contribui ainda mais para o agravamento dos preconceitos existentes. Ademais, quanto maior a diversidade de perspectivas, melhor o planejamento estratégico das empresas. Logo, ter mulheres negras e com deficiência em conselhos de administração irá contribuir para a performance das empresas públicas, sociedades de economia mista controladas pelo Poder Público ou para as empresas de capital aberto que aderirem ao programa de ação afirmativa.

Portanto, o projeto de lei é meritório, pois busca promover a igualdade de gênero nos conselhos de administração das empresas, o que é fundamental para a



Assinado eletronicamente, por Sen. Alessandro Vieira

Para verificar as assinaturas, acesse https://legis.senado.gov.br/autenticadoc-legis/6184393367

SF/24561.80203-45

equidade de gênero e o empoderamento das mulheres. Ao estabelecer cotas de representação feminina nos conselhos e incentivar a inclusão de mulheres negras e com deficiência, o projeto visa corrigir desigualdades históricas e criar oportunidades iguais para as mulheres em cargos de liderança. Além disso, a lei enfatiza a transparência e a prestação de contas, exigindo que as empresas divulguem informações sobre igualdade de gênero, o que contribui para monitorar o progresso na direção da igualdade e destacar áreas onde ações adicionais podem ser necessárias.

Consideramos que a emenda de redação trazida pelo Parecer da CDH ao PL nº 1246, de 2021, é benéfica, corrigindo falha redacional, que implicava, erroneamente, na exclusão das empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pelo Distrito Federal das empresas abrangidas pela proposição.

## III – VOTO

Pelo exposto, votamos pela **aprovação** do PL nº 1246, de 2021, com a Emenda nº 2 – CDH (de redação).

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator



Assinado eletronicamente, por Sen. Alessandro Vieira

Para verificar as assinaturas, acesse https://legis.senado.gov.br/autenticadoc-legis/6184393367