

**PROJETO DE LEI Nº                   , DE 2021**

(Da Sra. TABATA AMARAL)

Dispõe sobre a criação de reserva obrigatória de participação de mulheres em conselhos de administração das sociedades empresárias que especifica e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei estabelece reserva obrigatória mínima de 30% (trinta por cento) de vagas para mulheres em conselhos de administração das sociedades empresárias que especifica.

§ 1º O disposto no caput aplica-se a:

I – companhias abertas;

II – empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e outras companhias em que a União, Estado ou Município, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

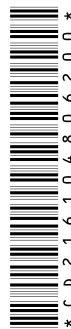
§ 2º Dentro das vagas reservadas às mulheres, pelo menos, 15% (quinze por cento) deverá ser preenchida por:

I - mulheres negras;

II - lésbicas, bissexuais, transexuais ou intersexuais (LBTI);

III - mulheres com deficiência.

§ 3º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas às mulheres, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração



menor que 0,5 (cinco décimos), assegurado, em qualquer hipótese, o número mínimo de uma vaga para mulheres.

§ 4º O reconhecimento da pessoa como mulher, negra ou LGBTI será feito por autodeclaração.

Art. 2º Os arts. 133 e 140 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, passam a vigorar com a seguintes alterações:

“Art. 133. ....  
.....  
.....

§ 6º O relatório previsto no inciso I, do caput deste artigo, incluirá a política de equidade de gênero adotada pela companhia e deverá informar, dentre outras informações relevantes:

- I – a quantidade e proporção de mulheres contratadas, por níveis hierárquicos da companhia;
- II – a quantidade e proporção de mulheres que ocupam cargos na administração da companhia;
- III – a remuneração, fixa, variável e eventual, segregada por gênero, relativa a cargos ou funções similares;
- IV – a evolução comparativa de indicadores de equidade de gênero entre o exercício findo e o exercício imediatamente anterior.

§ 7º A Comissão de Valores Mobiliários poderá regulamentar o disposto no § 6º deste artigo de modo a dispor sobre a divulgação da política de equidade de raça e de orientação sexual adotada pela companhia.

.....” (NR)

“Art. 140. ....  
.....  
.....

§ 2º Na composição do conselho de administração das companhias abertas:



I – é obrigatória a participação de conselheiros independentes, nos termos e nos prazos definidos pela Comissão de Valores Mobiliários; e

II – é obrigatório que no mínimo 30% (trinta por cento) dos membros titulares sejam mulheres.” (NR)

Art. 3º A Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 8º .....

X – divulgação anual da política de equidade de gênero adotada, contendo, entre outras informações relevantes:

a) a quantidade e proporção de mulheres empregadas, por níveis hierárquicos;

b) a quantidade e proporção de mulheres que ocupam cargos na administração;

c) o demonstrativo da remuneração, fixa, variável e eventual, segregada por gênero, relativa a cargos ou funções similares;

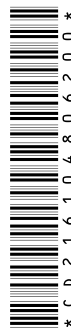
d) o comparativo na evolução de indicadores de equidade de gênero entre o exercício findo e o exercício anterior, em especial na alta gestão.

.....”  
(NR)

“Art. 18-A. Nos conselhos de administração das empresas públicas e das sociedades de economia mista de que trata esta Lei, pelo menos 30% (trinta por cento) dos membros titulares serão mulheres.” (NR)

Art. 4º As sociedades empresárias mencionadas no art. 1º desta Lei poderão preencher gradualmente os cargos definidos nos arts. 2º e 3º, respeitados os seguintes limites mínimos e prazos, contados da publicação desta Lei:

I – mínimo de 10% (dez por cento) em até vinte quatro meses, ou até o final dos mandatos em vigor no momento de entrada em vigor desta Lei;



II – mínimo de 20% (vinte por cento) em até quarenta e oito meses; e

III – mínimo de 30% (trinta por cento) em até setenta e dois meses.

Parágrafo único. A reserva de que trata o § 2º do art. 1º desta Lei entrará em vigor após a atingida a reserva obrigatória de 30% (trinta por cento) prevista no caput do art. 1º.

Art. 5º Sem prejuízo da aplicação de multa e demais penalidades previstas no art. 11 da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, a infração aos preceitos desta Lei ensejará a anulação da deliberação que tenha eleito membro do conselho de administração em desconformidade com o disposto nesta Lei.

§ 1º A sociedade empresária infratora ficará impossibilitada de eleger novo conselheiro ou de reeleger os conselheiros atuais até que comprove a aderência aos percentuais fixados nesta Lei.

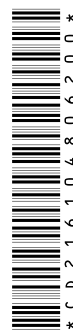
§ 2º Caberá ao Tribunal de Contas competente a fiscalização do cumprimento do disposto nesta Lei por sociedades empresárias mencionadas no inciso II, do §1º, do art. 1º desta Lei, e que não estejam submetidas à fiscalização da Comissão de Valores Mobiliários.

Art. 6º No prazo de 20 (vinte) anos a contar da data de publicação desta Lei, será promovida a sua revisão.

Art. 7º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

É dever do Poder Legislativo se comprometer ativa e constantemente com a pauta de igualdade de gênero em todas as esferas da sociedade. A triste realidade verificada no Congresso brasileiro, de representatividade feminina inferior a 15% encontra paralelo no mundo corporativo. Atualmente, nas 100 maiores companhias listadas na B3, apenas



10% dos assentos em conselhos de administração são ocupados por mulheres<sup>1</sup>. Com o intuito de endereçar a questão, esse Projeto de Lei tem por objetivo estabelecer reserva obrigatória de 30% de participação de mulheres nos conselhos de administração de companhias abertas brasileiras.

Em jurisdições nas quais o Estado tomou atitudes enérgicas para incrementar a participação de mulheres em conselhos de administração, cenário bem distinto é verificado. Em 2007, a Noruega instituiu cota obrigatória de 40% de mulheres em companhias listadas, resultando num aumento de representatividade feminina de 2% em 2002 para 42% em 2016<sup>2</sup>. Medida semelhante foi adotada pela Bélgica em 2011, com determinação de que tanto empresas privadas quanto públicas garantissem ao menos um terço das vagas em conselhos a mulheres. No mesmo ano de 2011, a França editou lei determinando cota de 40% para mulheres em conselhos das grandes empresas francesas. A medida teve importante fator indutor, levando inclusive empresas de menor porte – e não legalmente obrigadas à adoção da medida – a incluírem em seus conselhos percentual mais elevado de mulheres<sup>3</sup>. Recentemente, a União Europeia reviveu planos de estabelecer cota mandatária de 40% de mulheres em conselhos para todos os seus membros<sup>4</sup>.

Nos Estados Unidos, o estado da Califórnia editou, em 2018, a *Senate Bill 826* determinando que todas as companhias abertas domiciliadas no estado reservassem ao menos um assento para mulheres conselheiras até o fim de 2019. A edição da lei californiana levou a um aumento de 66,5% da representatividade feminina em conselhos<sup>5</sup>. A falta de diversidade no alto comando das grandes empresas levou o Goldman Sachs, maior banco de

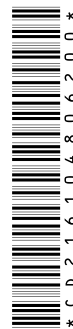
<sup>1</sup> Elias, J. Mulheres ocupam apenas 11% dos assentos dos conselhos das novatas da Bolsa. CN Brasil Business. 2020. Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2020/11/12/mulheres-ocupam- apenas-10-dos-assentos-dos-conselhos-das-novatas-da-bolsa>. Acesso em 25 de janeiro de 2020.

<sup>2</sup> Sharing Norway's experience with gender quotas for boards. Mission of Norway to the EU website. 2017. Disponível em <https://www.norway.no/en/missions/eu/about-the-mission/news-events- statements/news2/sharing-norways-experience-with-gender-quotas-for-boards/>. Acesso em 20 de janeiro de 2021...

<sup>3</sup> Govotsos, K. "Gender Diversity in Corporate Boards in France: An Analysis". Joseph Wharton Research Scholars. 2017. Disponível em: [http://repository.upenn.edu/joseph\\_wharton\\_scholars/29](http://repository.upenn.edu/joseph_wharton_scholars/29)

<sup>4</sup> Rankin, Jennifer. EU revives plans for mandatory quotas of women on company boards. The Guardian. 2020. Disponível em: <https://www.theguardian.com/world/2020/mar/05/eu-revives-plans-for-mandatory- quotas-of-women-on-company-boards>. Acesso em 20 de janeiro de 2020.

<sup>5</sup> California Partners Project. Claim your Seat: A Progress Report on Women's Representation on California Corporate Boards. 2020. Acesso em 20 de janeiro de 2021.



investimento do mundo, a dar um ultimato: em 2020, o presidente do banco, David Salomon, disse que não assessorará a abertura de capital de empresas norte-americanas e europeias que apenas contem com homens brancos em seu conselho<sup>6</sup>.

Estudo publicado pela Harvard Business Review<sup>7</sup> indica que a participação de mulheres em conselhos de administração cria valor para acionistas ao incentivar as companhias de que fazer parte a tomar melhores decisões de aquisições e investimentos, além de reduzir a adoção de ações excessivamente arriscadas<sup>8</sup>. Por seu turno, relatório do McKinsey de 2017 defende que companhias com maior diversidade são 15% mais propensas a ter lucratividade média superior às demais. Essa propensão eleva-se para 21% em empresas que contam com maior representatividade feminina em altos cargos<sup>9</sup>. Os benefícios de maior diversidade não param por aí: estudo de 2017 do BCG Henderson Institute concluiu que companhias com elevada taxa de diversidade em suas diretorias geram 19% mais receitas de inovação<sup>10</sup>.

As evidências dos benefícios da diversidade de gênero em empresas são claras. E, ainda que não o fossem, garantir a maior participação de mulheres na alta administração das grandes empresas brasileiras revela-se um imperativo categórico: a medida deve ser adotada porque é certa e justa. Diversos países estão engajados em avançar essa agenda e tornar seus mercados corporativos mais equânimes e representativos. É hora de o Brasil se manifestar.

O Congresso Nacional já teve oportunidade de se manifestar favoravelmente a uma série de iniciativas parlamentares que abordam o tema.

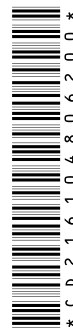
6 Elsesser, K. Goldman Sachs Won't Take Companies Public If They Have All-Male Corporate Boards. Forbes. 2020. Disponível em <https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2020/01/23/goldman-sachs-wont-take-companies-public-if-they-have-all-male-corporate-boards/>. Acesso em 25 de janeiro de 2021.

7 Chen, Jie & Leung, Woon Sau & Song, Wei & Goergen, Marc. Research: When Women Are on Boards, Male CEOs Are Less Overconfident. 2019. Disponível em <https://hbr.org/2019/09/research-when-women-are-on-boards-male-ceos-are-less-overconfident>. Acesso em 20.1.2021.

8 Chen, Jie & Leung, Woon Sau & Song, Wei & Goergen, Marc, 2019. "Why female board representation matters: The role of female directors in reducing male CEO overconfidence," Journal of Empirical Finance, Elsevier, vol. 53(C), pages 70-90.

9 Hunt, V. & Prince, S. & Dixon-Fyle, S. & Yee, L. Delivering through Diversity. McKinsey&Company. 2017. Disponível em <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>. Acesso em 21 de janeiro de 2020.

10 The Boston Consulting Group. The Mix That Matters: Innovation through diversity. 2017. Disponível em: <https://www.bcg.com/publications/2017/people-organization-leadership-talent-innovation-through-diversity-mix-that-matters>.



Dentre elas, destaco o PLS 112/2010, da Senadora Maria do Carmo Alves, que tramita na Câmara sob o PL 7.179/2017; e o PL 497/2015, de autoria da Deputada Flavia Morais. Na proposição que agora apresento, busco avançar no debate, por meio das seguintes medidas: (i) unificação das discussões sobre reserva de assentos para mulheres em conselhos tanto de empresas privadas listadas em Bolsa como também em empresas públicas e sociedades de economia mista; (ii) novas regras de *disclosure* para a política de equidade de gênero adotada pelas empresas, incluindo a pauta salarial e a taxa de ocupação de cargos na alta gestão da companhia por mulheres; e (iii) definição de um aparato punitivo e fiscalizatório que garanta que não se fará dessa Lei letra morta – ou seja, as empresas que não adotarem as disposições aqui declinadas ficam impossibilitadas de eleger conselheiros, além de ficarem sujeitas a multas e outras sanções.

Dada a relevância da matéria, convido meus Pares para juntos aprofundarmos as discussões sobre o tema e solicito o valoroso apoio de cada Deputada e Deputado para que a apreciação da proposição seja célere e, ao fim, bem-sucedida.

Sala das Sessões, em 5 de abril de 2021.

Deputada TABATA AMARAL

