

## PROJETO DE LEI Nº , DE 2015

Dispõe sobre o percentual mínimo e máximo de participação de membros de cada sexo nos conselhos de administração das empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e outras empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a participação de membros de cada sexo nos conselhos de administração de empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e outras companhias em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Art. 2º Os conselhos de administração das empresas de que trata esta Lei serão compostos com o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) de membros de cada sexo.

§ 1º As empresas poderão preencher gradualmente os cargos definidos no *caput*, desde que respeitados os seguintes limites mínimos e prazos contados da publicação desta lei:

- a) mínimo de 10% (dez por cento) e máximo de 90% (noventa por cento) em até vinte quatro meses;
- b) mínimo de 20% (vinte por cento) e máximo de 80% (oitenta por cento) em até trinta e seis meses; e

- c) mínimo de 30% (trinta por cento) e máximo de 70% (setenta por cento) em até quarenta e oito meses.

§ 2º No cálculo para estabelecer o número de membros por gênero, pela aplicação dos percentuais do § 1º, deverá ser desprezada a fração se igual ou inferior a meio e, se superior, arredondar para o número inteiro posterior.

§ 3º No caso de conselho de administração que, pelo número de conselheiros em sua composição, o resultado da aplicação do cálculo do § 2º não garanta participação mínima de um dos gêneros, tornar-se-á obrigatório o preenchimento de pelo menos uma vaga com membro do sexo feminino ou masculino.

Art. 3º Observar-se-á, quanto aos direitos e deveres dos membros dos conselhos de que trata esta Lei e ao respectivo funcionamento, o disposto na Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, no que couber.

Art. 4º As empresas referidas no art. 1º deverão adequar seus estatutos no prazo de 01 (um) ano, contado da publicação desta lei.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

No Brasil, as mulheres ocupam apenas 5% das vagas nos conselhos de administração no país, o que o faz se situar, na comparação com outros 20 países, à frente apenas do Japão. E nesse ínfimo percentual estão incluídas herdeiras, num universo estimado em pelo menos metade desses postos. A presença feminina nesse nível, no entanto, começa a deixar de ser exceção no mundo.

Nos últimos anos, segundo estudo desenvolvido pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC, assumiram importância em diversos países discussões que, questionando a limitada participação de mulheres nos conselhos de administração das empresas, convergem olhares oriundos de meios acadêmicos, movimentos sociais e grupos políticos. Uma das soluções apontadas por parte dos interlocutores consiste na implementação de instrumentos legais que exijam percentuais mínimos dos assentos nos conselhos de administração destinados a mulheres.

As primeiras leis que reservaram cotas para mulheres em conselhos abrangeram empresas estatais ou controladas pelo poder público. A experiência inicial ocorreu em Israel, em 1993. Desde então foram adotadas leis semelhantes sucessivamente pela África do Sul (1996), Irlanda (2004), Finlândia (2004), Islândia (2006), Suíça (2006) e Dinamarca (2009), como aponta um estudo publicado pelo Banco Mundial em 2011.

Depois disso, foram adotadas cotas dessa natureza também pela Áustria, Eslovênia e Quênia. Foram os rápidos resultados obtidos na Noruega que deram novo impulso às discussões, a partir da adoção de uma lei aprovada em 2003, em vigor desde o ano seguinte, voltada a empresas estatais e, dois anos depois, abrangendo também empresas de capital aberto.

Naquele País, o percentual de mulheres entre os conselheiros das empresas envolvidas, que em 2002 somava 6,8%, passou a 40,3% em 2010. Os resultados repercutiram e medidas semelhantes foram adotadas em outros países: Bélgica, Espanha, França, Holanda, Itália e Malásia. Nestes casos, as leis implementadas dirigem-se a empresas com ações negociadas em bolsa de

valores e em alguns países abrangem também empresas de capital fechado, empresas de um porte mínimo ou ainda estatais.

Espanha e Holanda aprovaram leis semelhantes, com prazo até 2015 para serem cumpridas. Na França, o Senado debate a adoção gradual de uma cota para mulheres até 2016, medida que já foi aprovada pela Assembleia Nacional. Bélgica, Reino Unido, Alemanha e Suécia, por seu turno, examinam proposições legislativas sobre a matéria.

As cotas estabelecidas reservam para mulheres percentuais que variam de 30% a 40% das vagas. Em novembro de 2012, a Comissão Europeia propôs um projeto de legislação que, se aprovado, reservará para as mulheres 40% dos assentos em conselhos de administração, abrangendo todos os países da União Europeia.

Muito embora não haja consenso entre os estudiosos quanto à avaliação dos resultados da participação de mulheres nos conselhos de administração em países que já adotaram políticas de cotas para mulheres em conselhos, alguns entendem que o lucro das empresas com pelo menos uma mulher no conselho cresceu mais — 14%, ante 10% das demais companhias — e o endividamento foi menor. Dois levantamentos distintos realizados pela consultoria McKinsey e pela organização americana Catalyst, voltada para a promoção das mulheres no mercado de trabalho, chegaram a conclusões semelhantes.

Para alguns professores da University of Queensland in Australia e da London School of Economics, mulheres levam mais a sério as tarefas de monitoramento do que os homens. Além disso, as conselheiras apresentam-se com maior frequência nas reuniões dos que os conselheiros homens. A presença feminina nos conselhos ainda faz a frequência de seus pares do sexo masculino nas reuniões também aumentar.

Em síntese, a composição dos conselhos incluindo profissionais capacitados e experientes do sexo feminino e masculino favoreceria a diversidade de comportamentos, alinhando-se às recomendações do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa (IBGC, 2009).

Nesse contexto, o presente projeto de lei tem o objetivo de tornar efetiva a presença de mulheres pelo menos na composição dos conselhos de administração das empresas cujo capital majoritário seja da União, abrangendo o universo de 141 (cento e quarenta e uma) companhias.

A exigência dar-se-ia de forma gradativa, de forma que em quarenta e oito meses, contados da publicação da lei, seja atingido o percentual mínimo de 30% e máximo de 70% para cada gênero. Adotamos, por analogia, as mesmas bases do art. 10, §3º, da Lei 9.504/97, que assegura a reserva daqueles percentuais em relação ao número de candidaturas a que os partidos políticos e coligações têm direito.

Nosso entendimento é de que a proposta atenuará eventuais questionamentos, como ocorreram na Noruega, no que concerne à reserva de quotas e/ou criação de conselheiras de segunda classe, considerando que os percentuais mínimos referem-se a ambos os sexos. Pela proposta, a título de exemplo, um Conselho de Administração de 10 (dez) membros pode ter 7 (sete) homens e 3 (três) mulheres ou inverso, não se privilegiando, dessa forma, nenhum dos gêneros.

Dessa forma, espero contar com o apoio de nossos ilustres Pares para aprovação desta medida.

Sala das Sessões, em                      de                      de 2015.

Dep. Flávia Moraes  
PDT/GO