

PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

(Da Sra. TABATA AMARAL)

Dispõe sobre a criação de cotas obrigatórias de participação de mulheres em conselhos de administração de companhias abertas, de empresas estatais e de sociedades de economia mista e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei cria cota obrigatória mínima de 30% (trinta por cento) de participação de mulheres em conselhos de administração de companhias abertas, de empresas públicas, de sociedades de economia mista, de suas subsidiárias e controladas e outras companhias em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Parágrafo único. O reconhecimento da pessoa como mulher será feito por autodeclaração.

Art. 2º O art. 133 e o art. 140 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 133.

.....

§6º O relatório previsto no inciso I do caput 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 – demonstrativo da remuneração, fixa, variável e eventual, segregada por gênero, relativa a cargos ou funções similares;

IV – comparativo na evolução de indicadores de equidade de gênero entre o exercício findo e o exercício anterior.

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

.....
Art. 140.

.....
§1º

§2º Em companhias abertas, no mínimo, 30% (trinta por cento) dos membros titulares do conselho de administração serão mulheres.” (NR)

Art. 3º A Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“Art. 8º

.....
X – a política de equidade de gênero adotada, com divulgação:

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

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

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

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

.....
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 empresariais mencionadas no art. 1º poderão preencher gradualmente os cargos definidos no art. 2º e no art. 3º, respeitados os seguintes limites mínimos e prazos, contados da publicação desta Lei:

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

e

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

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 dessa Lei ensejará a anulação da deliberação que tenha eleito membro do conselho de administração em desconformidade com os percentuais estipulados nessa Lei.

§1º A sociedade empresarial 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 da União a fiscalização da implementação dos preceitos desta Lei por sociedades empresariais mencionadas no art. 1º desta Lei, mas que não estejam submetidas à fiscalização da Comissão de Valores Mobiliários.

Art. 6º 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 mulheres¹. Com o intuito de endereçar a questão, esse Projeto de Lei tem por objetivo estabelecer cota 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 2016². 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 mulheres³. Recentemente, a União Europeia reviveu planos de estabelecer cota mandatória de 40% de mulheres em conselhos para todos os seus membros⁴.

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 conselhos⁵. A falta de diversidade no alto comando das grandes empresas levou o Goldman Sachs, maior banco de investimento do mundo, a dar um ultimato: em 2020, o presidente do banco,

1 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](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.

2 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...

3 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

4 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.

5 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.

David Salomon, disse que não assessorará a abertura de capital de empresas norte-americanas e europeias que apenas contem com homens brancos em seu conselho⁶.

Estudo publicado pela Harvard Business Review⁷ 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 arriscadas⁸. 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 cargos⁹. 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 inovação¹⁰.

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. Dentre elas, destaco o PLS 112/2010, da Sen. Maria do Carmo Alves, que

6 Elssesser, 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>.



tramita na Câmara sob o PL 7.179/2017, e o PL 497/2015, de autoria da Dep. Flavia Moraes. Na proposição que agora apresento, busco avançar no debate, por meio das seguintes medidas: i) unificação das discussões sobre cotas 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) criação de um aparato punitivo e fiscalizatório que garanta que não ser 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 de de 2021.

Deputada TABATA AMARAL

2021-102

