



Câmara dos Deputados

PROJETO DE LEI Nº , DE 2021
(Do Sr. Paulão)

Dispõe sobre a criação de cotas obrigatórias de participação de negros 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 negros 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 negro 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 promoção da igualdade racial adotada pela companhia e deverá constar, dentre outras informações relevantes:

I – a quantidade e proporção de negros contratados, por níveis hierárquicos da companhia;

II – a quantidade e proporção de negros que ocupam cargos na administração da companhia;

III – demonstrativo da remuneração, fixa, variável e eventual, segregada por raça, relativa a cargos ou funções similares;





IV – comparativo na evolução de indicadores de equidade racial 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 promoção da igualdade racial adotada pela companhia.

.....
Art. 140.

.....
I -

II -

III -

IV - Em companhias abertas, no mínimo, 30% (trinta por cento) dos membros titulares do conselho de administração serão negros” (NR)

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

“Art. 8º

.....
X – a política de promoção da igualdade racial adotada, com divulgação:

a) da quantidade e proporção de negros empregados, por níveis hierárquicos;

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

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

d) do comparativo na evolução de indicadores de equidade racial 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 negros.” (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.

Sala das Sessões, em de novembro de 2021.

Deputado Paulão (PT/AL)





JUSTIFICAÇÃO

A desigualdade racial é estruturante da desigualdade social brasileira, inúmeras pesquisas e estudos vêm evidenciando esse quadro de desigualdade racial. Tais estudos e pesquisas demonstram a existência do racismo estrutural no Brasil, acentuando as piores condições de vida dos negros, destacando as barreiras à participação igualitária em diversos campos da vida social, entre estes no mundo do trabalho.

A despeito da realidade factual e das evidências científicas incontestes da desigualdade racial existente na sociedade brasileira, isto ainda não foi suficiente, para isoladamente, impulsionar as empresas para a adoção de novos paradigmas capazes de reduzir à desigualdade racial no Brasil.

Neste sentido, a concepção hegemônica, que rege por anos a fio as empresas, ignora a gritante desigualdade racial, ao tomar como ponto de partida – e de chegada – um conjunto homogêneo de seres humanos, sem sexo e sem raça, que deveriam, a partir deste marco conceitual, ter condições similares de acessar os empregos e os cargos de chefia e direção.

As consequências maléficas advindas da desigualdade racial extrapolam o grupo social específico vitimado por ela, se alastrando como um nocivo fungo sobre todo o tecido social, reclamando do Poder Legislativo, na sua missão indelegável de produzir leis, um comprometimento proativo e perene com a agenda da promoção da igualdade racial e de combate ao racismo institucional no país.

Uma das dimensões mais nobres da atividade política no parlamento nacional é da buscar de alternativas para os graves problemas da nação, oferecendo ao estado, a iniciativa privada e a sociedade instrumentos legais efetivos para o enfrentamento das desigualdades raciais nos variados âmbitos das políticas públicas.

Imbuído desse propósito é que submeto a elevada consideração de Vossas Excelências o presente Projeto de Lei, baseado na análise de dados estratégicos para a compreensão da dinâmica das relações sociais na perspectiva de raça, bem como no reconhecimento da discriminação racial como mecanismo que restringe o acesso a oportunidades na sociedade brasileira.

Objetiva, a proposição, contribuir de forma concreta e exequível para a redução da desigualdade racial ao estabelecer cotas raciais nos conselhos de administração das empresas, e, assim, deste modo, promover os direitos humanos dos negros e das negras brasileiros.





A rigor, sobre tema do combate à discriminação racial e da promoção da igualdade racial, existe um conjunto de documentos internacionais de direitos humanos na esfera da Organização das Nações Unidas, que integram o sistema especial de proteção dos direitos humanos, que se diferencia do sistema geral por se direcionar a um sujeito concreto, diverso de um sujeito de direito abstrato e genérico, dos quais destacamos: a Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial – CERD, (1968), adotada pela resolução 2.106-A da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 21 de dezembro de 1965, ratificada pelo Brasil em 27 de março de 1968, assim dispõe:

Os Estados partes tomarão, se as circunstâncias o exigirem, nos campos social, econômico, cultural e outros, medidas especiais e concretas para assegurar, como convier, o desenvolvimento ou a proteção de certos grupos raciais ou de indivíduos pertencentes a esses grupos, com o objetivo de garantir-lhes, em condições de igualdade, o pleno exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais. Essas medidas não deverão, em caso algum, ter a finalidade de manter direitos desiguais ou distintos para os diversos grupos raciais, depois de alcançados os objetivos, em razão dos quais foram tomadas. § 2, Art. 2º CERD.

E, mais recentemente, no século XXI, destacamos a III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e as Formas Conexas de Intolerância realizada em 2001, na África do Sul, em sua declaração final, conhecida como Declaração de Durban, assim dispõe:

“Afirmando que racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata, quando equivalem a racismo e discriminação racial, constituem graves violações de todos os direitos humanos e obstáculos ao pleno gozo destes direitos, e negam a verdade patente de que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, constituem um obstáculo para relações amistosas e pacíficas entre povos e nações, e figuram entre as causas básicas de muitos conflitos internos e internacionais, incluindo conflitos armados e o consequente deslocamento forçado das populações”. (Declaração de Durban, 2001). III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e as Formas Conexas de Intolerância realizada em 2001, na África do Sul.

Ademais, a questão da promoção da igualdade racial e do combate ao racismo,





inclusive na legislação foi exaustivamente debatido no 3º ciclo da Revisão Periódica Universal (RPU)¹, resultando em recomendações, que a seguir listamos:

48. Continuar a promover a igualdade étnico-racial com base em medidas políticas importantes já existentes (Grécia);

150. Fortalecer políticas de eliminação das desigualdades de acesso ao emprego relacionadas a gênero e origens raciais (Colômbia);

220. Continuar a aprimorar medidas de garantia dos direitos das pessoas afrodescendentes (El Salvador);

Desta forma, o Brasil, enquanto Estado parte se comprometeu a garantir a todas as pessoas igualdade de condições para o exercício dos direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais, sem qualquer distinção, e a combater a discriminação racial em seu território.

O Projeto de Lei que agora apresento, busca contribuir para que o Brasil honre seus compromissos internacionais, por meio das seguintes medidas:

I - fixação de cotas paranegros em conselhos de empresas privadas listadas em Bolsa, como também em empresas públicas e sociedades de economia mista;

II - novas regras de divulgação para a política de promoção da igualdade racial pelas empresas, incluindo a pauta salarial e a taxa de ocupação de cargos na alta gestão da companhia por negros;

III - instituição de medidas de sanção e fiscalização que asseguram a efetividade da Lei, a exemplo, do dispositivo que impede as empresas que não adotarem as regras aqui estabelecidas de eleger conselheiros, além de ficarem sujeitas a multas e outras sanções.

Tendo presente a relevância do tema, exorto cada um dos Deputados e Deputadas para a discussão democrática da matéria, e, ao fim e ao cabo a votação pela a sua aprovação.

Sala das Sessões, em de novembro de 2021.

Deputado Paulão (PT/AL)

¹ Criada em 2006, a RPU é um mecanismo: periódico, ocorre de forma permanente de 4 em 4 anos aproximadamente; e, universal, porque todos os Estados-parte da ONU participam, com objetivo de revisar a conjuntura dos direitos humanos, por meio do qual os países das Nações Unidas podem examinar, avaliar e emitir recomendações uns aos outros para melhorar a situação dos direitos humanos em todo o mundo.

