

**PARECER DE PLENÁRIO PELAS COMISSÕES DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER, DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO E DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA AO PROJETO DE LEI Nº 1.246, DE 2021**

Apresentação: 05/08/2023 15:28:47.650 - PLEN  
PRLP 1 => PL 1246/2021

**PRLP n.1**

**PROJETO DE LEI Nº 1.246, DE 2021**

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

**Autoras:** Deputadas TABATA AMARAL E OUTRAS

**Relatora:** Deputada FLÁVIA MORAIS

**I – RELATÓRIO**

O Projeto de Lei em apreço estabelece, em síntese, “reserva mínima de 30% (trinta por cento) de vagas para mulheres em conselhos de administração” de companhias abertas e “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”.

A proposição estabelece ainda, no § 2º de seu art. 1º, que, das vagas reservadas às mulheres, pelo menos 30% devem ser preenchidas por mulheres negras e mulheres com deficiência.

Como forma de acompanhamento da implementação da reserva de vagas e medidas análogas de promoção da equidade (como os padrões de remuneração), a proposta também prevê, em seus artigos 2º e 3º,

\* C D 2 3 9 5 9 6 5 6 2 9 0 \*



regras de transparência a serem observadas nos relatórios de administração das sociedades empresárias de que trata.

No curso da justificação, as autoras afirmam que a “triste realidade verificada no Congresso brasileiro, de representatividade feminina inferior a 15% encontra paralelo no mundo corporativo”. Segundo elas, “atualmente, nas 100 maiores companhias listadas na B3, apenas 10% dos assentos em conselhos de administração são ocupados por mulheres”. Diante desse quadro, como forma de justificar o mérito e a possibilidade da proposta, mencionam uma série de experiências internacionais de estabelecimento de reserva de vagas e também a geração de valor que a maior presença feminina proporciona às empresas.

A matéria foi distribuída, para apreciação conclusiva, à Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher e à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (análise de mérito) e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (análise de constitucionalidade e juridicidade).

Em 28 de março de 2023, o Projeto de Lei nº 167, de 2023, de autoria da deputada Renata Abreu, foi apensado à proposição principal. Com o intuito de promover a paridade na área empresarial, o PL apensado propõe, nos termos de sua Justificação, a “reserva de percentual mínimo de 50% para mulheres nos Conselhos de Administração, nas diretorias, nos Conselhos Fiscais e nos Comitês de Auditorias Estatutários das empresas estatais”.

Na Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, o deputado Diego Garcia apresentou Emenda Substitutiva que, mantendo embora os elementos essenciais do PL nº 1.246, de 2021, retira algumas das determinações do texto original.

A matéria está pronta para apreciação em Plenário.

É o relatório.



## II - VOTO DA RELATORA

As proposições sob exame atendem a todos os requisitos constitucionais formais para tramitação, cuidando de matéria pertinente à competência privativa da Câmara dos Deputados, de iniciativa facultada a qualquer Deputado ou Comissão.

Quanto ao conteúdo, nada verificamos que possa macular os princípios e regras que informam a Constituição vigente.

No que tange à juridicidade, os Projetos examinados, tal como seu apensado, inovam o ordenamento jurídico e respeitam os princípios gerais do direito, não se revelando injurídicos.

No que se refere à técnica legislativa, nada há a objetar, estando o Projeto, tal como seu apensado, de acordo com a Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998.

Passemos, pois, à avaliação de mérito.

A Constituição da República Federativa do Brasil estabelece em seu art. 5º, I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. O sentido desse dispositivo, desde o projeto da constituinte, foi estabelecer não apenas uma igualdade formal, mas uma concepção alargada, destinada a avançar na materialidade deste conceito.

Diante das desigualdades concretas, tanto a própria Constituição, quanto, posteriormente, a legislação e a jurisprudência, estabeleceram ou vêm estabelecendo medidas que visam combater desigualdades e promover uma “igualdade fática” entre homens e mulheres. Não por outro motivo, a mesma Constituição previu, dentre outras coisas, a proteção da mulher no mercado de trabalho (art. 7º, XX), a promoção da participação de mulheres na política (art. 17, §7º) e a igualdade de direitos nas sociedades conjugais (art. 226, §5º).



A compreensão do princípio constitucional da igualdade como também relativo ao combate às desigualdades concretas foi reforçado entre nós com a promulgação da Convenção Interamericana contra o Racismo pelo Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022. Neste documento, assenta-se, com valor de Emenda à Constituição, que “medidas especiais ou de ação afirmativa adotadas com a finalidade de assegurar o gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais de grupos que requeiram essa proteção não constituirão discriminação” (art. 5º).

Como se sabe, trata-se de tese que já vinha sendo reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal, inclusive em casos relativos aos direitos das mulheres, a exemplo da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5617, na qual restou assentado que as ações afirmativas prestigiam o princípio da igualdade. Tratava-se então de discussão acerca da distribuição equânime do fundo partidário entre homens e mulheres.

Cabe lembrar ainda que o Brasil é signatário da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002). O referido documento assenta, dentre outras coisas, que “os Estados Partes tomarão, em todas as esferas e, em particular, nas esferas política, social, **econômica** e cultural, todas as medidas apropriadas, **inclusive de caráter legislativo**, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem” (art. 3º).

As expressões “igualdade de fato” ou “igualdade de condições” repetidas diversas vezes ao longo do documento reforçam, aliás, o entendimento de que não se trata apenas de uma igualdade formal.

Ao rememorar dispositivos da Constituição Federal e Tratados dos quais o Brasil é signatário, bem como referências jurisprudenciais, não me preocupa, de imediato, a análise da constitucionalidade da matéria, sobre que também se debruçará este Parecer. Trata-se muito mais de apontar para a



existência de um programa Constitucional e de compromissos assumidos pela República Federativa do Brasil.

A Constituição não conforma tão somente um repositório de promessas, mas, como versa, dentre outros, Robert Alexy, na esteira da Corte Constitucional Alemã, consiste em uma ordem objetiva de valores a ser concretizada pelos Poderes constituídos. Trata-se de uma dimensão objetiva da nossa missão uma vez que juramos proteger a Constituição.

De maneira similar, de nada adianta sinalizar ao mundo nossa conformação ao Direito Internacional dos Direitos Humanos e seus tratados se, no plano doméstico, não internalizamos por meio de legislações e políticas públicas os princípios que dizemos professar.

É nesse sentido, portanto, que considero o projeto em tela não só oportuno, mas necessário para que cumpramos o programa assentado na Constituição de 1988, assim como os compromissos que assumimos perante a comunidade internacional.

Outrossim, ainda do ponto de vista do mérito, não há que se falar em interferência demasiada na esfera privada. A própria Constituição, nos exemplos já mencionados anteriormente, deixou assentada a chamada “eficácia horizontal” do direito à igualdade sob a perspectiva da mulher. Não se trata, na esteira constitucional, apenas de igualdades materiais diante do Estado, mas também nas relações de trabalho (art. 7º, XX), dentro dos partidos políticos (art. 17, §7º) e nas sociedades conjugais (art. 226, §5º), dentre outros exemplos possíveis.

Ademais, os números estarrecedores sobre a falta de mulheres nos conselhos das sociedades empresárias citadas na justificação do projeto em tela não se explicam em hipótese alguma pelo “mérito” superior de homens, mas muito mais pela invisibilização ou diminuição dos talentos e esforços de mulheres. Não estranha, portanto, conforme também trazido pelas autoras, que haja ganho de valor às empresas quando da promoção da equidade, o que significa, do ponto de vista dos valores constitucionais, que se trata aqui da promoção da autonomia privada, reprimida por práticas machistas que geram prejuízos aos negócios.



Acrescente-se ao já dito que não se trata também de medida sem precedentes. As próprias autoras citam uma série de iniciativas similares ao redor do mundo. Acrescento a estas que dentre os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, cujo compromisso vincula diversos países do mundo, o Brasil incluído, encontra-se o compromisso de “Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública”.

Por fim, as desigualdades entre homens e mulheres são hoje preocupação constante nas grandes empresas e mesmo no Fórum Econômico Mundial, que há anos faz pesquisas e recomenda a promoção da igualdade nas relações privadas<sup>1</sup>. Nesse sentido, não estamos inovando em nada e, inclusive, estamos atrasados em relação ao tema.

Feitas todas essas considerações, cabe aqui apenas pequenas ponderações ao projeto, que dizem respeito tão somente ao estágio do debate entre nós.

Embora não haja, por tudo o que fora dito na justificativa do projeto e mesmo no voto desta Relatora, entraves jurídicos ao estabelecimento de cotas mandatórias, considero tanto mais prudente como mais produtivo para a causa aqui defendida que iniciemos com cotas mandatórias apenas para as empresas públicas ou análogas. Conforme demonstrei no curso da justificativa de Projeto de minha lavra (PL 497/2015), “as primeiras leis que reservaram cotas para mulheres em conselhos abrangeram empresas estatais ou controladas pelo poder público”.

A própria maturação do debate tratará de estender o entendimento às sociedades abertas como um todo, tão logo a presença de mais mulheres nos conselhos se imponha como realidade. Desde já, contudo, há que se incentivar a adoção de reserva de vagas também nessas sociedades, por meio das regras de transparência previstas no Projeto e outras medidas a serem pensadas e maturadas pelos poderes públicos e pela sociedade.

1 A este respeito, ver, por exemplo, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest>, acesso em 27/06/2022.



Na linha de Emenda Substitutiva apresentada na Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, a discussão da matéria também deixou claro que não há consenso para estender a reserva de vagas nos conselhos de administração das empresas para além do caso das mulheres, em geral, e das mulheres negras ou com deficiência, em particular. Parece, pois, razoável limitar a inovação legal a esses casos, para os quais se pode alcançar aprovação imediata, sem prejuízo de ulteriores iniciativas parlamentares destinadas a outros setores.

Tanto a citada Emenda nº 1, apresentada pelo deputado Diego Garcia, na Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, como o PL nº 167, de 2023, de autoria da deputada Renata Abreu, constituem iniciativas que se encaminham na mesma direção da proposição principal e, como ela, merecem acolhimento, nos termos a que se chegou ao longo da tramitação da matéria. A proposta da deputada Renata Abreu merece uma menção especial por buscar um avanço ainda mais intenso no que toca à presença de mulheres em órgãos de decisão empresarial do que nos é possível alcançar neste momento. Mas tanto ela como as demais deputadas entenderão que, tal como as normas se encontram no Substitutivo a seguir apresentado, já se trata de uma conquista muito importante para ser adiada.

## Conclusão do Voto

Ante o exposto, pela Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, voto pela aprovação do Projeto de Lei nº 1.246, de 2021, do Projeto de Lei nº 167, de 2023, apensado, e da Emenda nº 1, apresentada nesta Comissão, nos termos do Substitutivo anexo.

Pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, voto pela aprovação do Projeto nº 1.246, de 2021, e do Projeto de Lei



nº 167, de 2023, nos termos do Substitutivo apresentado pela Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher.

Pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, voto pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do Projeto de Lei nº 1.246, de 2021, do Projeto de Lei nº 167, de 2023, e do Substitutivo apresentado pela Comissão de Defesa dos Direitos das Mulheres.

Sala das Sessões, em        de        de 2023.

Deputada FLÁVIA MORAIS

Relatora

2023-1797





**PLENÁRIO PELAS COMISSÕES DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER, DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO E DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA AO PROJETO DE LEI Nº 1.246, DE 2021**

**SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 1.246, DE 2021**

Dispõe sobre a criação de reserva 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 mínima de trinta por cento de vagas de titulares para mulheres em conselhos de administração das sociedades empresárias que especifica.

§ 1º O disposto no *caput* aplica-se a:

I – 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.

II – companhias abertas, facultada sua adesão ao disposto nesta Lei.

§ 2º Pelo menos trinta por cento do quantitativo de vagas reservadas a mulheres deverá ser preenchido por mulheres negras ou com deficiência.



§ 3º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas nos termos do *caput* e do § 2º deste artigo, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que cinco décimos, ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que cinco décimos.

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

Art. 2º As sociedades empresárias mencionadas no art. 1º desta Lei poderão preencher gradualmente os cargos para seus conselhos de administração, respeitados os seguintes limites mínimos e prazos, contados da publicação desta Lei:

I – mínimo de dez por cento a partir da primeira eleição para os cargos do conselho de administração ocorrida após a entrada em vigor desta Lei;

II – mínimo de vinte por cento a partir da segunda eleição para os cargos do conselho de administração ocorrida após a entrada em vigor desta Lei; e

III – mínimo de trinta por cento a partir da terceira eleição para os cargos do conselho de administração ocorrida após a entrada em vigor desta Lei.

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

Art. 3º Os órgãos de controle externo e interno aos quais as empresas de que trata o art. 1º, §1º, I, estiverem relacionadas fiscalizarão o cumprimento do disposto nesta Lei, nos termos do art. 85 da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016.



Art. 4º Ficarão impedido de deliberar sobre qualquer matéria o conselho de administração da sociedade empresária relacionada no art. 1º, §1º, I, que, por qualquer razão, infringir o disposto nesta Lei.

Art. 5º Fica facultado ao Poder Executivo regulamentar programa de incentivos para adesão das companhias de que trata o art. 1º, §1º, II, à reserva de vagas disposta no art. 1º desta Lei.

Art. 6º O art. 133 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 6º e 7º:

“Art.133.....

.....

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

I – a quantidade e a proporção de mulheres contratadas, por níveis hierárquicos da companhia;

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

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

IV – a evolução comparativa dos indicadores de que tratam os incisos anteriores entre o exercício findo e o exercício imediatamente anterior.” (NR)

-

Art. 7º 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 igualdade entre homens e mulheres 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 sexo, relativa a cargos ou funções similares;
- d) o comparativo na evolução dos indicadores de que tratam as alíneas anteriores entre o exercício findo e o exercício anterior, em especial na alta gestão. (NR).

.....

Art. 19-A. Nos conselhos de administração das empresas públicas e das sociedades de economia mista de que trata esta Lei, pelo menos trinta por cento dos membros titulares serão mulheres”.

Art. 8º No prazo de vinte anos a contar da data de publicação desta Lei, será promovida a sua revisão.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Sessões, em                      de                      de 2023.

Deputada **FLÁVIA MORAIS**  
Relatora

2023-1797

