



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 4.251, DE 2023

(Do Sr. Vicentinho)

Cria a Política de Inclusão de Gênero e Étnico-Racial no âmbito da regulação bancária brasileira.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-5631/2020.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete Deputado **VICENTINHO**

2

h) redução da desigualdade de gênero ou de raça, inclusive mediante empreendimentos culturais.

.....

Art. 11.

.....

§ 3º Em parceria com outros órgãos e entidades do Poder Executivo federal, o Banco Central do Brasil editará Política de Inclusão de Gênero e Étnico-Racial para regulamentar as limitações de taxas de juros determinadas pelo Conselho Monetário Nacional com fundamento no art. 4º, inciso IX, alínea h, desta lei.

§4º A política de que trata o §3º deste artigo terá como diretriz central a concessão de condições especiais para obtenção de crédito bancário por parte das sociedades empresárias que tiverem ao menos 50% (cinquenta por cento) dos cargos de diretoria previstos em seu contrato ou estatuto social e, caso tenham tal órgão em sua estrutura, 50% (cinquenta por cento) dos cargos do conselho de administração, preenchidos com atenção a critérios de gênero e étnico-raciais.

§ 5º Para a obtenção de crédito no âmbito da política de que trata o § 3º deste artigo, as sociedades empresárias deverão comprovar o atendimento ao requisito previsto no § 4º ao longo dos dois anos anteriores à contratação do empréstimo ou do financiamento.

§ 6º As sociedades empresárias tomadoras de crédito no âmbito da política de que trata o § 3º deste artigo ficarão obrigadas a atender o requisito previsto no §4º até a quitação integral de suas obrigações.





§ 7º O descumprimento ao disposto no parágrafo anterior sujeita o infrator às penalidades previstas na Lei nº 13.506, de 13 de novembro de 2017.

.....” (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação oficial.

JUSTIFICAÇÃO

Uma das marcas da realidade social brasileira é a sub-representação de determinados grupos em círculos decisórios. Nas empresas mais importantes do mercado de capitais brasileiro, pessoas negras ocupam somente 9,5% dos cargos de alto escalão¹. Esse fato é agravado pela circunstância de que pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa com 86 companhias brasileiras apontou que 77% delas não têm metas para ampliar a participação de negros em posições de liderança.

Por sua vez, as mulheres ocupam apenas 15,2% das posições em conselhos e diretorias de companhias de capital aberto – como se organizam boa parte das maiores empresas do País².

A falta de representatividade adequada – e, em muitos casos, a sua ausência completa – em círculos decisórios é um fator que dificulta, senão impede, mudanças na realidade extremamente desigual e injusta verificada no Brasil.

Iniciativas voltadas a corrigir o problema no mundo corporativo ainda são muito tímidas. A Resolução nº 4.945, de 15 de setembro de 2021, expedida pelo Conselho Monetário Nacional, aplica-se apenas às instituições

¹ Ver Folha de São Paulo. Negros recebem menos do que brancos em cargos de diretoria de empresas abertas. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/11/negros-recebem-menos-do-que-brancos-em-cargos-de-diretoria-de-empresas-abertas.shtml>

² IBGC. Mulheres representam 15% dos conselhos e diretorias, aponta IBGC. Disponível em <https://www.ibgc.org.br/blog/terceira-edicao-analise-mulheres-em-conselhos-ibgc>





financeiras e, apesar de exigir que elaborem Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, não trata de seu conteúdo. Em termos de governança, limita-se a determinar a criação de comitê de responsabilidade social, ambiental e climática e a designação de diretor responsável por tais áreas.

Além de não impor mudanças concretas na representação de grupos sociais em instituições financeiras ou nas empresas que tomam crédito junto a elas, aquele ato normativo ainda enfrenta o desafio de reunir todas as questões ambientais e sociais em um mesmo conjunto. Nos debates sobre ESG, que se avolumam desde que a sigla passou a ocupar lugar de destaque no mundo corporativo, tem-se apontado a dificuldade de se avaliar ações de empresas com base em objetivos tão variados.

Esta proposição busca superar tais obstáculos e limitações ao propor um parâmetro definido para a composição de diretorias e conselhos de administração de empresas, como condição para que acessem crédito em condições facilitadas. Vale destacar que os percentuais de vagas preenchidas com critérios de gênero e étnico-raciais não são obrigatórios, visto que apenas seriam exigidos das sociedades empresárias que quisessem se beneficiar da Política de Inclusão de Gênero e Étnico-Racial a ser elaborada.

Essa medida nos permitirá dar um passo concreto para corrigir distorções e contribuirá, assim, para colocar o País em uma rota de mais justiça e igualdade.

Sala das Sessões, em de de 2023.

Deputado VICENTINHO





CÂMARA DOS DEPUTADOS
CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

LEI Nº 4.595, DE 31 DE DEZEMBRO DE 1964 Art. 4º, 11	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1964-1231;4595
LEI Nº 13.506, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2017	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2017-1113;13506

FIM DO DOCUMENTO