

FIXAÇÃO DE COTAS COMO INSTRUMENTO DE REDUÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES: Uma Análise do Projeto de Lei 7.179/2017

Elves de Carvalho Santos

*Doutorando em Contabilidade e Administração, Fucape Business School, Vitória-ES, Brasil,
elvescs@hotmail.com*

Resumo

O objetivo deste trabalho é analisar o projeto de Lei 7.179/2017 em tramite na Câmara dos Deputados que visa estabelecer cotas para mulheres nos conselhos de administração em uma parcela de empresas brasileiras. Para alcançar o objetivo, procedeu-se uma revisão na literatura sobre a discriminação/desigualdade de gênero, onde examinou-se como estão procedendo outras nações, principalmente na Europa, no sentido de mitigar o problema da desigualdade de gênero; analisou-se criticamente e fundamentou-se o Projeto de Lei. Por fim, concluiu-se por sugerir avanços, suprimir lacunas e recomendar sua aprovação em virtude da relevância que ele representa na redução da desigualdade para a sociedade brasileira, especialmente pra as mulheres.

Palavras-Chave: Desigualdade de gênero; Normatização sobre igualdade de direitos; Fixação de cotas; Projeto de Lei 7.179/2017.

PATROCINADORES:



APOIO:



1 Introdução

Evitar a discriminação de gênero nas organizações no mundo consiste em imperativo ético, social e econômico. Tal discriminação das mulheres em cargos de direção nas empresas poderá conduzir a perdas financeiras e inibição da inovação, conseqüentemente podendo a competição das organizações e o desenvolvimento das Nações (Cornejo, 2007; Dipboye & Colella, 2005). Pertinente ao aspecto econômico, a literatura reconhece a importância da diversidade de gênero na composição dos conselhos de administração e na diretoria executiva quando se trata de gestão (Assenga, Aly, & Hussainey, 2018; Fuente, García-Sánchez, & Lozano, 2017; Al-Shaer & Zaman, 2016). Motivo pelo qual a desigualdade de gênero é uma preocupação das Nações e também de organizações ao redor do mundo nos seus objetivos de desenvolvimento (George, Howard-Grenville, Joshi, & Tihanyi, 2016).

Essa preocupação de organismo internacional foi demonstrada pela Convenção nº 100 (1951), que prevê igual compensação para homens e mulheres por trabalhos de valores iguais (OIT, 1951), Convenção Nº 111 (1958) que proíbe a discriminação de gênero em se tratando de emprego e ocupação (OIT, 1958) e a Convenção Nº 156 (1981) que trata da proibição de discriminação contra mulheres, ou seja, oportunidades iguais para ambos os sexos (OIT, 1981).

No Brasil, o inciso XXX, artigo 7º da CF proíbe diferenças na remuneração, exercícios de atividades e critérios de contratação de pessoas por motivo de gênero, orientação sexual, etnia, idade, cor ou estado civil e o artigo 5º da mesma carta em seus incisos, determina os direitos fundamentais, como igualdade de gênero, livre manifestação do pensamento e de locomoção, que tem como objetivo garantir uma vida digna, livre e igualitária aos cidadãos no País (Brasil, 1988)

Mesmo diante das convenções e previsões constitucionais, Prone e Prone (2018) concluíram que em grandes empresas listadas na bolsa de valores do Brasil o "teto de vidro" continua, pois, a participação das mulheres no conselho de administração e nos mais altos cargos da estrutura hierárquica das organizações é muito pequena, como também que a remuneração das mulheres é menor do que a dos homens.

Ante o exposto, considerando essa desigualdade/discriminação de gênero nos mais altos cargos das empresas, o presente estudo tem como objetivo examinar a fixação de cotas como instrumento para redução dessa discriminação: uma análise do Projeto de Lei 7.179/2017

PATROCINADORES:



APOIO:



aprovado em uma das casas legislativa (Senado Federal) e em trâmite na outra (Câmara dos Deputados) da República Federativa do Brasil. Para isto foi realizada uma pesquisa documental em Leis/Convenções/Tratados Internacionais, bem como pesquisa bibliográfica, examinado obras que tratam do tema e ações nesse sentido implantadas em outras partes do mundo, buscando fundamentar e analisar a importância do referido projeto para o Brasil na redução da discriminação de gênero presente nas empresas, especialmente para as mulheres e consequentemente recomendar a supressão de lacunas, avanços e aprovação do projeto.

Justifica-se o presente trabalho a ausência de legislação específica tratando da participação das mulheres nos altos cargos das empresas brasileiras visando mitigar o problema da desigualdade de gênero e acelerar o processo, pois além de ser um problema ético e social, é também econômico, já que literatura neste sentido menciona que as mulheres nos mais altos cargos das empresas melhoram as relações com os interessados, melhora a sensibilidade com o meio ambiente e poderá evitar perdas financeiras e até inibir a inovação.

1.2 Antecedentes: cotas como instrumento de redução de discriminação de gênero nas organizações

Pertinente à fixação de cotas por regulamentação, estudos mostraram 03 tipos de argumentos como justificativas visando uma mais equilibrada composição de gênero nos conselhos de administração das organizações. O primeiro, argumentos de que a presença das mulheres nos conselhos melhora os resultados econômicos; o segundo, argumentos éticos de que é injusto excluir as mulheres dos cargos de direção; e, terceiro, argumentos de justiça social e cidadania. Por esses argumentos, concluem que uma sociedade mais igualitária de gênero é ideal e justa (Choudhury, 2014; Rubio-Marín, 2012; Suk, 2012; Teigen, 2000).

Combater a discriminação de gênero no trabalho não é simplesmente um imperativo moral e social, mas econômico no mundo inteiro. Ela pode conduzir a perdas financeiras e inibir a inovação, o que atrasa o crescimento e o poder competitivo de empresas e países (Cornejo, 2007; Dipboye & Colella, 2005). Daí porque desigualdades de gênero são preocupações globais e contínuas das nações, inclusive da Organização das Nações Unidas (ONU) e ainda de líderes empresariais em seus objetivos sustentáveis de desenvolvimento (George, Howard-Grenville, Joshi, & Tihanyi, 2016).

PATROCINADORES:



APOIO:



Uma das ações utilizadas pelo Estado para mitigar essa desigualdade e tentar acelerar e equilibrar melhor a balança em prol da parte ofendida socialmente, no caso as mulheres, tem sido estabelecer por meio de Leis, cotas mínimas nos conselhos de administração das companhias, assentos para mulheres; já que se evidencia como uma das formas mais rápida e eficaz de reduzir o desequilíbrio, embora haja argumentos contrários à implementação dessa medida (Bertrand, Black, Jensen, & Lleras-Muney, 2019)

Neste sentido, no continente europeu, a Noruega em 2004, fixou mediante Lei, nas organizações (públicas e privadas) de capital aberto, uma quota nos seus conselhos de no mínimo 40% de mulheres. Essa imposição incentivou outros países do continente também a fixarem cotas para mulheres, como por exemplo a Espanha em 2007, a França, a Itália, a Holanda, a Bélgica e a Islândia em 2011, Turquia em 2014 (quota não inferior a 25%), Alemanha em 2015, Portugal em 2018, Áustria e Suíça. Com a implantação do sistema em Portugal (Casaca, Guedes, Marques, & Paço, 2021) concluíram que acelerou consideravelmente a participação das mulheres nos conselhos das companhias, embora sanções ainda não tenham sido impostas em função do não cumprimento.

Diretiva do Parlamento Europeu estabeleceu que as organizações de capital aberto do Bloco Econômico com mais de 250 empregados, devem destinar nos seus conselhos de administração, quota de no mínimo 40% para as mulheres (Křečková, 2013).

Outros países ao redor do mundo também adotaram o sistema de quotas para mulheres nas empresas em seus conselhos diretores, a exemplo de Israel (Izrali, 2003).

A Figura 1 abaixo, mostra Países Europeus que adotaram o sistema de cotas mediante leis obrigatórias e o percentual de mulheres em 2003 e 2017, que permite uma comparação do antes e depois.

PATROCINADORES:



APOIO:



País	Lei	Cota Fixada %	%Mulheres 2003	%Mulheres 2017
Áustria	Sim – Obrigatória	30,00	5,60	20,00
Bélgica	Sim – Obrigatória	33,00	6,00	30,70
Dinamarca	Não Cota	Não	12,5	30,70
Finlândia	Não Cota	Não	11,70	32,80
França	Sim – Obrigatória	40,00	5,30	43,40
Alemanha	Sim – Obrigatória	30,00	9,80	31,90
Grécia	Não Cota	-	7,80	11,30
Irlanda	Não Cota	-	6,80	17,60
Itália	Sim – Obrigatória	33,00	1,90	34,00
Holanda	Sim – Obrigatória	30,00	7,60	29,50
Noruega	Sim – Obrigatória	40,00	20,90	42,10
Polônia	Não Cota	-	9,10	20,10
Portugal	Sim – Obrigatória	33,00	3,50	16,20
Espanha	Sim – Obrigatória	40,00	3,30	22,00
Suécia	Não Cota	-	17,50	36,30
Reino Unido	Não Obrigatória.	25,00	15,20	27,20
União Europeia	-	-	8,50	25,30
OUTROS	-	-	-	-
EUA	Não Cota	Não	-	16,40
Japão	Não Cota	Não	-	3,40
China	Não Cota	Não	-	9,40

Figura 1. Resumo De Legislação Europeia De Cotas De Mulheres No Conselho De Administração Das Empresas
 Fonte: Isidro e Sobral (2015), Base de Dados de Estatísticas de Género do Instituto Europeu para a Igualdade de Género e The Global Gender Gap Report 2017.

A Figura 2, apresenta os países melhores colocados no mundo e a posição do Brasil.

COLOCAÇÃO	PAÍS	PERCENTUAL
1º	França	43,2
2º	Noruega	42,4
3º	Itália	36,6
4º	Bélgica	34,9
5º	Suécia	34,7
6º	Finlândia	32,7
7º	Nova Zelândia	31,9
8º	África	31,8
9º	Reino Unido	30,1
39º	Brasil	10,4

Figura 2. Rancking De Países Com Maior Participação De Mulheres No Conselho De Administração Nas Empresas
 Fonte: Relatório “Women in the boardroom: A global perspective”, da consultoria Delootte.

No Brasil, mesmo diante de abundantes instrumentos normativos, não existe legislação específica no sentido de fixar cotas de participação para as mulheres nos conselhos superiores das empresas, a exemplo do que ocorre em parte do mundo, exceto o Projeto de Lei 7.179/2017 (em tramite) que visa estabelecer uma cota mínima de participação de mulheres nos conselhos

PATROCINADORES:



APOIO:



de administração de um grupo limitado de empresas.

1.3 O projeto de Lei 7.179 de 2017 – análises e críticas

No Brasil foi aprovado pelo Senado Federal o Projeto de Lei Nº 7.179 de 2017, que trata da fixação de cotas para o gênero feminino nos conselhos das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas que a União detenha a maioria do capital com direito a voto, onde prevê no seu artigo 2º a fixação de no mínimo 30% no conselho de administração para o sexo feminino nas empresas por ele alcançadas. Esse percentual é facultativo às entidades a que se refere o caput, o preenchimento gradual dos cargos definidos, respeitando os seguintes limites mínimos: a) 10% até 2018, b) 20% por cento até 2020, c) 30% até 2022. Também prevê que seja observado o disposto na Lei 6.404/76, no que couber (Brasil, 2017).

O Projeto de Lei proposto, fundamenta-se no artigo 18 da CF de 1988, que concede autonomia e auto-organização dos entes da federação, compreendendo a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, bem como encontra margem segura nos incisos III e IV do artigo 1º e o inciso I do artigo 5º da CF que determina: “I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”; o artigo 170, inciso III, diz que a propriedade deve cumprir a função social (Brasil, 1988). Ainda nas Convenções Nº 100, 111 e 156 da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pelo Brasil.

Entretanto, observa-se em leitura do Projeto de Lei em análise que não estabelece sanções pelo não cumprimento (lacuna), não estabelece limites mínimos de mulheres nos conselhos fiscais das referidas empresas, também não alcança grandes empresas privadas listadas na bolsa de valores, o que representaria um avanço mais significativo na redução das desigualdades entre homens e mulheres. Daí recomenda-se suprir a lacuna promover os avanços abrangendo os Conselhos Fiscais e grandes empresas listadas nas bolsas de valores, a exemplo do que ocorre em vários países da Europa, principalmente Noruega, França, Portugal e Alemanha.

1.4 Considerações finais/recomendações

As previsões do World Economic Fórum é que para eliminar a desigualdade global entre

PATROCINADORES:



APOIO:



homens e mulheres na economia e política, considerando a lenta trajetória atual, serão necessários mais ainda no mínimo 95 anos (<https://www3.weforum.org>, recuperado em 10, maio, 2022)

Daí, faz-se necessário, a intervenção do Estado no sentido de encurtar/acelerar esse processo por meio do estabelecimento de cotas para as mulheres que são discriminadas no mundo inteiro, o que vem ocorrendo em vários países ao redor do planeta, conforme discutido no item 2.

Com relação ao Projeto de Lei Nº 7.179 de 2017, aprovado no Senado Federal e em tramite na Câmara dos Deputados, que trata sobre a fixação de cotas para o gênero feminino nos conselhos das companhias públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias, controladas e companhias que a União detenha maior parte do capital com direito a voto, onde prever no seu artigo 2º, a fixação de um número mínimo de 30% de mulheres no conselho de administração das companhias por ele alcançadas. Esse percentual é facultativo às entidades que se refere o caput, o preenchimento gradual dos cargos definidos, respeitando os seguintes limites mínimos: a) 10% até 2018, b) 20% por cento até 2020, c) 30% até 2022. Prevê ainda, que seja observado, no que couber, o disposto na Lei 6.404/76 (Brasil, 1976).

Observou-se ainda com a análise do Projeto de Lei que o mesmo não estabelece sanções pelo não cumprimento, o que poderá torna-se uma lei sem muita importância. No entanto, mesmo com essa lacuna, entende-se como um avanço no combate/redução da discriminação de gênero em parte das empresas brasileiras, embora ainda distante do que seria necessário.

Ante o exposto, considerando a discriminação que sofrem as mulheres no Brasil e em todo o mundo, recomenda-se suprir a lacuna apontada, promover avanços abrangendo os Conselhos Fiscais e as grandes organizações constantes na bolsa de valores e, por fim aprovação do Projeto de Lei, a exemplo do que ocorre em vários países da Europa, principalmente Noruega, França, Portugal e Alemanha.

Referências

- Al-Shaer, H., & Zaman, M. (2016). Board gender diversity and sustainability reporting quality. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 12(3), 210-222.
- Assenga, M. P., Aly, D., & Hussainey, K. (2018). The impact of board characteristics on the financial performance of Tanzanian firms. *Corporate Governance: The International*

PATROCINADORES:



APOIO:



Journal of Business in Society.

- Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S., & Lleras-Muney, A. (2019). Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies*, 86(1), 191-239.
- Brasil, C. F. (1988). Constituição Federal. *Presidência da República*, 1.
- Brasil. (1976). Lei nº. 6.404, de 15 de dezembro de 1976: Dispõe sobre as sociedades por ações. *Diário Oficial da União*.
- Brasil. (2017). Projeto de Lei nº 7.179. Câmara dos Deputados.
- Casaca, S. F., Guedes, M. J., Marques, S. R., & Paço, N. (2021). Pode uma lei progressista acelerar uma trajetória de grande lentidão? Mulheres nos conselhos de administração em Portugal. *Revista de Administração de Empresas*, 61.
- Choudhury, B. (2014). New rationales for women on boards. *Oxford Journal of Legal Studies*, 34(3), 511-542.
- Cornejo, M. Á. (2007). *Liderazgo de excelencia*. Colegio de Lideres| Miguel Angel Cornejo.
- Dipboye, R., & Colella, A. (2005). The psychological and organizational bases of discrimination at work. *Hove, UK: Lawrence Erlbaum Associates*, 305-327.
- Federal, S. (1979). Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.
- Freeman, J., & Rossi, J. (2011). Agency coordination in shared regulatory space. *Harv. L. Rev.*, 125, 1131.
- Fuente, J. A., García-Sánchez, I. M., & Lozano, M. B. (2017). The role of the board of directors in the adoption of GRI guidelines for the disclosure of CSR information. *Journal of Cleaner Production*, 141, 737-750.
- George, G., Howard-Grenville, J., Joshi, A., & Tihanyi, L. (2016). Understanding and tackling societal grand challenges through management research. *Academy of management journal*, 59(6), 1880-1895.
- Isidro, H., & Sobral, M. (2015). The effects of women on corporate boards on firm value, financial performance, and ethical and social compliance. *Journal of Business Ethics*, 132(1), 1-19.
- Izraeli, D. (2003, March). Gender politics in Israel: The case of affirmative action for women directors. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 26, No. 2, pp. 109-128). Pergamon.
- Křečková, Z. U. Z. A. N. A. (2013). Women on boards: the perspective of Czech and Slovak Republics within European context. *Management: Science and Education*, 1(1), 40-42.
- Organização Internacional do Trabalho - OIT (1951). Convenção nº 100: Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 mai. 2022.
- Organização Internacional do Trabalho – OIT (1958). Convenção nº 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 mai. 2022.
- Organização Internacional do Trabalho – OIT (1981). Convenção nº 156: Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Disponível em:

PATROCINADORES:



APOIO:



https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 mai. 2022.

- Proni, T. T. D. R. W., & Proni, M. W. (2018). Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 26. Prudêncio, P., Forte, H., Crisóstomo, V., & Vasconcelos, A. (2021). Efeito da Diversidade do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva na Responsabilidade Social Corporativa. *Brazilian Business Review*, 18(2), 118-139.
- Rubio-Marin, R. (2012). A new European parity-democracy sex equality model and why it won't fly in the United States. *The American Journal of Comparative Law*, 60(1), 99-126.
- Suk, J. C. (2012). Gender parity and state legitimacy: From public office to corporate boards. *International Journal of Constitutional Law*, 10(2), 449-464.
- Teigen, M. (2000). The affirmative action controversy. *Nora: Nordic Journal of Women's Studies*, 8(2), 63-77.

PATROCINADORES:



APOIO:

