

LÍDERES MULHERES

INFORME SETORIAL

Cotas para garantir mais líderes mulheres

Com novas regras, União Europeia projeta maior presença feminina no topo de empresas.

O Estado de S. Paulo.

Cotas, metas, licenças maternidade e paternidade ampliadas, escolas de período integral, horários flexíveis no trabalho, programas de mentoria, seleção para vagas com finalistas de ambos os sexos. São várias as medidas que podem auxiliar a reduzir a desigualdade de gênero no ambiente corporativo.

Talvez a mais polêmica – e que ganha força em vários países – é a adoção de cotas. Elas começaram a ser usadas na Europa em uma tentativa de ampliar a participação feminina nos conselhos de administração e, nos últimos anos, passaram a ser discutidas para diretorias executivas.

Na semana passada, a União Europeia chegou a um acordo político para que uma lei obrigue as empresas de capital aberto a ter pelo menos 40% de participação feminina nos conselhos não executivos e 33% nos executivos. A regra ainda precisa passar pelo Congresso de todos os países do bloco e deve valer a partir de 2026.

O primeiro país a estabelecer cotas por lei já o fez há mais de 15 anos. Em 2005, a Noruega passou a exigir 40% de representação de ambos os sexos nos comitês.

Segundo levantamento da consultoria Deloitte que analisou 56 companhias no país, a participação das mulheres em conselhos chegou a 42,4% no ano passado.

Ainda de acordo com a consultoria, ao menos 16 países, a maioria na Europa, já têm alguma lei que estabelece cotas de gênero na alta liderança. Na França, a legislação avança sobre as diretorias executivas, e a Bélgica já vinha discutindo medida semelhante mesmo antes do acordo da União Europeia.

No Brasil, um projeto de lei da deputada Tabata Amaral (PSB-SP) propõe a reserva para mulheres de 30% das cadeiras de conselhos de administração. A regra, se aprovada, deve valer para empresas abertas, públicas e de economia mista. Dentro dessas vagas para mulheres, 15% devem ser preenchidas por mulheres negras, com deficiência, lésbicas, bissexuais, transexuais ou intersexuais.

Na avaliação de Lígia Pinto, diretora de relações governamentais do Mulheres do Brasil – grupo liderado pela empresária Luiza Trajano, do Magazine Luiza –, os países que adotaram cotas têm conseguido resultados melhores na luta pela desigualdade de gênero no mundo corporativo. A participação feminina na alta liderança das companhias brasileiras, acrescenta Lígia, também professora da Fundação Getulio Vargas (FGV), poderia ser ampliada mais rapidamente se leis semelhantes fossem adotadas aqui.

Solange Sobral, vice-presidente da multinacional brasileira de tecnologia CI&T e membro dos conselhos de administração da Telefônica/vivo e da Locamerica, é a favor das cotas, mas ressalva que elas são insuficientes para fazer a mudança necessária. “É preciso realizar, ao mesmo tempo, um trabalho nas empresas para que as pessoas entendam por que ações corretivas são fundamentais. Se não houver isso, a inclusão não vai ocorrer.”

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) estuda o tema, segundo a diretora Valéria Café. Por enquanto, tem defendido a adoção de metas – que antes condenava. “Mudamos nossa posição depois que trouxemos para o IBGC profissionais mais diversos e os escutamos. Mas, além da meta, é preciso ter alguém para cobrar que elas sejam atingidas”, diz.

Com uma participação feminina de 31% no conselho e de 33% na diretoria – de acordo com o levantamento do Estadão –, o grupo Natura é uma das empresas entre as listadas no Ibovespa com menor desigualdade na alta liderança. A meta da companhia é ter 50% de mulheres no conselho e nas posições acima da diretoria até 2023. “Quando o CEO declara que há uma meta, significa que isso é um valor para a organização. A partir daí, os funcionários passam a reconhecer que isso é realmente importante”, diz Mariana Talarico, diretora de cultura e desenvolvimento organizacional da Natura & Co.

Para a executiva, é fundamental que as companhias trabalhem com metas nos estágios iniciais do processo de diversidade, pelo menos até que a diversidade se insira na cultura da empresa. “Sem metas, fica tudo muito dependendo da vontade do gestor. E tem gestor que simplesmente não quer mulher em sua equipe porque ela pode ter de sair, em algum momento, de licença-maternidade.”

No grupo Natura, a remuneração variável de alguns cargos é atrelada ao cumprimento das metas de diversidade. A companhia também estabeleceu que em todos os processos de seleção 50% dos finalistas têm de ser mulheres e desenvolveu um programa para zerar a diferença salarial entre gêneros. Ainda criou berçários nos escritórios para que mães e pais possam deixar seus filhos enquanto trabalham e adotou licença-natalidade de 40 dias para os pais.

Lígia Pinto diz que a licença-natalidade é chave para reduzir a desigualdade de gênero no ambiente corporativo e lembra que, mesmo em países nórdicos, foram

necessárias leis que obrigassem os homens a também se afastar por determinados períodos do trabalho para cuidar das crianças. “Metade da licença precisa ser do pai para que de fato a paternidade seja ativa e para que as empresas enxerguem que os homens têm esse papel social”, destaca.

PELO MUNDO

Países que já adotam cotas para conselhos passam a discutir regras para diretorias executivas.

Leis França

Uma lei obriga, desde 2017, que ambos os sexos estejam representados nos conselhos de administração em ao menos 40%. A lei vale para parte das empresas de capital aberto, organizações do governo e empresas fechadas com receita ou total de ativos superior a € 50 milhões e que têm mais de 250 funcionários. Em caso de descumprimento, a nomeação é anulada e os honorários dos diretores podem ser retidos. O governo também adotou indicadores para se certificar de que não há diferença salarial entre homens e mulheres (as empresas são obrigadas a informar os dados) e uma nova lei estabelece metas de presença feminina nas diretorias executivas.

Noruega

Foi o primeiro país a estabelecer, em 2005, por lei, cotas de gênero em conselhos de administração de sociedades anônimas, exigindo 40% de representação masculina e feminina. Em 2016, o governo aprovou uma proposta para que se estabeleça metas de diversidade de gênero em diretorias executivas de empresas em que o Estado tem interesse ou é acionista, em agências reguladoras e em órgãos do governo.

Itália

Empresas listadas em mercados regulados precisam ter ao menos dois quintos das cadeiras do conselho ocupadas pelo gênero menos representado.

Bélgica

Desde 2011, as empresas listadas e as estatais devem ter ao menos um terço de cada gênero nos conselhos de administração. O país estuda a adoção de cotas para diretorias executivas.

Alemanha

Uma lei que estabelece cotas nos conselhos administrativos foi aprovada em julho do ano passado.

Holanda

Desde o começo deste ano, os comitês de supervisão de empresas listadas ou de grandes companhias precisam estabelecer metas de igualdade de gênero para o conselho e a diretoria. Ao menos 33% das cadeiras dos comitês de supervisão devem ser ocupadas por um dos gêneros.

Espanha

Desde 2015, empresas que se enquadram na lei de igualdade de gênero devem ter ao menos 30% de mulheres no conselho de administração. Não há sanções para companhias que não cumprem a lei, mas o governo costuma dar preferência em contratos para as que estão de acordo com a norma.

Portugal

Estatais e empresas listadas devem ter uma participação feminina nos conselhos de ao menos 33,3%.

Suíça

Empresas listadas com mais de 250 empregados precisam ter pelo menos 30% de mulheres nos conselhos nos próximos cinco anos e 20% na diretoria executiva nos

próximos dez anos. Não há sanções para quem não cumprir a regra, mas as companhias precisarão, a partir de 2026, explicar em seus relatórios o que pretendem fazer para atingir a meta.

Índia

Empresas listadas ou grandes sociedades anônimas devem ter ao menos uma mulher no conselho administrativo.

Grécia

Cota de gênero de 25% para empresas listadas na Bolsa.

Marrocos

As empresas listadas deverão ter uma participação de ao menos 30% no conselho; o número subirá para 40% em seis anos. Companhias que não cumprem a regra terão as nomeações invalidadas e os honorários dos diretores, retidos.

Emirados Árabes Unidos

Empresas listadas devem ter ao menos uma mulher no conselho.

Coreia do Sul

Determinadas companhias listadas devem ter ao menos uma mulher no conselho de administração.

Núcleo de Inteligência – ADECE/SEDET

Edição 487 – Em 21 de junho de 2022

Os textos do conteúdo exposto neste informativo não são de autoria do Governo do Estado do Ceará.