

Lei cria reserva de vagas para mulheres em Conselhos de Administração de Estatais e altera a Lei das S.A.

05.08.2025 5 minutos de leitura

Áreas relacionadas

Societário e M&A

Lei 6.404/76 é alterada para exigir que sociedades anônimas passam a divulgar suas políticas de equidade e informações sobre a presença de mulheres em seus quadros.

Assuntos

Informativos Societário e M&A

ESG Lei das S.A.

No dia 23 de julho de 2025 foi sancionada a Lei 15.177, que passa a reservar vagas para mulheres em conselhos de administração das "estatais", além de criar um novo regime informacional sobre políticas de igualdade de gênero nas companhias em geral.

Reserva de vagas para mulheres

A Lei 15.177/25 estabelece que as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e outras companhias em que a União, o Estado, o Distrito Federal ou o Município, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto (em conjunto, "**Estatais**"), deverão **obrigatoriamente** reservar para mulheres 30% dos cargos de membro titular em seus conselhos de administração. Nas **companhias abertas** (que não sejam Estatais), a adoção de tal reserva será **facultativa**.

O preenchimento dos cargos para atendimento à lei poderá ser gradual, respeitados os seguintes percentuais mínimos a cada eleição do conselho de administração ocorrida após a entrada em vigor da lei:

- 1ª eleição após a lei: 10%;
- 2ª eleição após a lei: 20%;
- 3ª eleição após a lei: 30%;

A Lei estabelece ainda que, a partir do momento em que for atingida a reserva obrigatória de 30%, pelo menos 30% das vagas destinadas às mulheres deverão ser preenchidos por **mulheres negras** (com base em autodeclaração) ou com **deficiência**.

Na hipótese em que, em função da aplicação dos referidos percentuais, resultar número fracionado de vagas, deverá ser feito o arredondamento para cima, em caso de fração igual ou maior que 0,5, ou para baixo, em caso de fração menor que 0,5.

Ilustrativamente, num conselho de administração com onze membros titulares, três assentos, no mínimo, deverão ser destinados a mulheres, sendo

ao menos uma delas a cada nova eleição após a entrada em vigor da lei, até completar as três nomeações. Nesse exemplo, uma mulher negra ou com deficiência deverá ser eleita na terceira vaga, se já não integrar o órgão antes. Na tabela abaixo, indicamos o número mínimo de cadeiras que deverá ser reservado às mulheres dependendo do tamanho do conselho de administração da Estatal* ou da companhia aberta que aderir à lei:

Número Total de Conselheiros (titulares)	Número Mínimo de Vagas Reservadas a Mulheres	Número Mínimo de Vagas Reservadas a Mulheres Negras ou com Deficiência
12	4	1
11	3	1
10	3	1
9	3	1
8	2	1
7	2	1
6	2	1
5	2	1
4	1	0
3	1	0

** Pela Lei das Estatais, o seu conselho de administração deve ter, no mínimo, 7 e, no máximo, 11 membros.*

Importante ressaltar que, apesar da redação aparentemente contraditória da lei, a adoção da reserva de vagas por companhias abertas privadas (que não sejam Estatais) será sempre facultativa. Tanto é assim que a lei prevê que o Poder Executivo poderá regulamentar programa de incentivos para adesão pelas companhias abertas. A lei não distingue entre companhias abertas Categoria A ou B.

No âmbito das Estatais, incumbirá aos órgãos competentes de controle externo e interno a fiscalização quanto ao cumprimento da lei. No caso de infração à lei, o conselho de administração "será impedido de deliberar sobre qualquer matéria". Essa sanção, ao mesmo tempo em que procura dar efetividade à lei, pode suscitar algumas questões quanto aos seus efeitos e limites legais, considerando o papel fundamental do Conselho de Administração.

Divulgação de informações sobre a presença e a remuneração de mulheres nas companhias públicas e privadas

Com o objetivo de conferir maior transparência às práticas de equidade das

empresas, a Lei 15.177/25 acresceu um novo dispositivo ao artigo 133 da Lei 6.404/76 (Lei das S.A.) e ao artigo 8º da Lei 13.303/16 (Lei das Estatais), estabelecendo que as companhias e as Estatais deverão divulgar anualmente sua política de equidade ou de igualdade entre homens e mulheres, contendo, no mínimo, as seguintes informações:

- a quantidade e a proporção de mulheres contratadas, por níveis hierárquicos;
- a quantidade e a proporção de mulheres que ocupam cargos na administração;
- o demonstrativo da remuneração fixa, variável e eventual, segregada por sexo, relativa a cargos ou funções similares;
- a evolução comparativa dos indicadores previstos nos itens anteriores entre o exercício findo e o exercício imediatamente anterior.

No âmbito da Lei das S.A., a obrigação de divulgação dessas informações se aplica, em princípio, a todas os tipos de companhias, abertas ou fechadas, mesmo as que não resolvam adotar a reserva de vagas para mulheres em conselho de administração. Isto porque a nova lei impõe, sem qualquer exceção, que tais informações sejam incluídas no relatório anual da administração, documento obrigatório, em tese, para todas as sociedades anônimas.

Em especial, o demonstrativo da remuneração segregada por sexo já causa dúvidas nas empresas em relação ao detalhamento que se poderá exigir e à consequente exposição de informações sensíveis, inclusive dos pontos de vista estratégico, concorrencial e de proteção de dados.

Convém destacar que essas obrigações informacionais se somam, em princípio, àquelas já existentes no ordenamento sobre a divulgação de dados a respeito de diversidade e equidade, notadamente (i) a abertura, nos Formulários de Referência das companhias abertas, da quantidade de membros dos órgãos da administração e do conselho fiscal, identificados por gênero, raça, cor, deficiência ou outros atributos de diversidade (Resolução CVM 80/09), e (ii) os relatórios semestrais de transparência salarial e de critérios remuneratórios que devem ser publicados pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados (Lei 14.611/23). Nesse sentido, as empresas sujeitas a essas diferentes obrigações deverão atentar para a coexistência de normas e avaliar a melhor forma de sua aplicação.

Vigência e conclusão

A Lei 15.177/25 entrou em vigor na data de sua publicação, observado o cronograma que permite a adoção gradual da reserva de vagas para mulheres no conselho de administração. Por fim, o legislador prescreveu na própria lei a sua revisão no prazo de 20 anos contados de sua publicação.

Em conclusão, a nova lei visa assegurar maior participação das mulheres, inclusive mulheres negras ou com deficiência, nos conselhos de administração de Estatais, por meio de sistema de reserva de vagas obrigatórias, além de incentivar que as companhias abertas (que não

Estatais) voluntariamente sigam pelo mesmo caminho. A lei também aumenta a exigência de transparência de informações sobre a proporção e a remuneração de mulheres nas companhias públicas e privadas, em comparação com aquelas destinadas aos homens.

A lei demanda atenção das Estatais e das sociedades anônimas em geral, no que aplicável, para a sua adequada interpretação e cumprimento. A Área Societária do BMA está à disposição para esclarecer eventuais dúvidas ou aprofundar quaisquer questões que possam surgir em decorrência da Lei 15.177/25.