

## LANÇAMENTO DO PORTAL

A CAPITAL ABERTO acaba de lançar seu portal, agora mais moderno e interativo. As novidades incluem os blogs de especialistas do mercado, estudos, navegação por temas, clube CAPITAL ABERTO (exclusivo para assinantes) e um e-commerce para a venda de exemplares avulsos e pacotes de assinaturas alternativos.

Esperamos seus comentários!

Aproveite!

## O mérito é suficiente

As mulheres têm condições de chegar aos altos cargos sem imposição legal

Por Heloisa Bedicks

A presença feminina em conselhos de administração no Brasil é um processo irreversível. Sua evolução será acentuada à medida que a qualificação das mulheres e sua respectiva participação em cargos de direção for mais frequente. Sob esse olhar, de total confiança na competência das mulheres, a imposição legal de cotas de gênero torna-se desnecessária e desagregadora.



A diversidade na composição do conselho precisa ser estimulada nas empresas para o aprimoramento das práticas de governança e, não por acaso, é recomendada pelo código de melhores práticas do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Pesquisas recentes realizadas pela organização Catalyst, nos Estados Unidos, mostram que, em média, companhias com mais mulheres no conselho de administração apresentam melhores resultados. Com estilo de liderança colaborativo e facilidade em abordar problemas complexos e de difícil solução, muitas conselheiras têm contribuído para elevar a qualidade da discussão nas reuniões.

Entretanto, o que se observa até o momento é uma homogeneidade dos conselhos no Brasil, confirmada por um levantamento realizado em 2011 pelo IBGC com 454 companhias listadas. Apenas 7,71% das 2.647 vagas nos conselhos são ocupadas por mulheres. E é a partir desse cenário que o questionamento sobre a eficiência da cota obrigatória ganha novo fôlego.

O sistema de participação mínima em países europeus tem sido o espelho para outras comunidades. Experiências como a da Noruega, iniciada em 2003 e bem-sucedida ao alcançar a proporção mínima de 40% de mulheres em conselhos administrativos, estimularam a implantação de legislações semelhantes na Espanha, França, Holanda, Bélgica, Islândia, Malásia e Itália. No Brasil, o

projeto de lei já aprovado pela Comissão de Assuntos Econômicos do Senado (PL 112/2010) estabelece cotas de mulheres na alta administração de empresas estatais ou de economia mista controladas pela União Federal.

Embora proporcione uma aceleração da diversificação dos conselhos, a obrigatoriedade não é a melhor opção para tal efeito, tampouco a única. A avaliação também é das mulheres: em pesquisa efetuada pela Harvey Nash, consultoria de recrutamento global de profissionais sediada em Londres, 64% delas disseram não à imposição legal.

Não é difícil entender os motivos. As mulheres têm competência suficiente para se tornarem conselheiras por méritos, sem a necessidade de cotas. A contratação compulsória compromete sua participação efetiva no conselho, gera desconfiança por parte de seus pares, além de provocar mal-estar na profissional que não aceitaria ocupar o cargo só pelo fato de a empresa ser forçada a cumprir a cota. Há ainda outra preocupação: colocar mulheres que não estejam devidamente qualificadas para compor o conselho pode comprometer o desempenho do órgão. Adicionalmente, a obrigatoriedade pode causar esvaziamento indesejado das diretorias, fonte provedora de conselheiras.

Um caminho mais sensato para acelerar o processo é a implantação de avaliações dos membros do conselho, uma boa prática de governança. Dessa forma, a recondução do profissional, independente de ser homem ou mulher, estaria baseada na sua competência, provocando uma renovação e oxigenação natural. Se os conselhos brasileiros adotassem a avaliação, a abertura de vagas para novos participantes seria inevitável e se consolidaria como uma oportunidade para o ingresso de mulheres qualificadas na administração. O caminho é longo, mas os resultados serão mais efetivos.

## Tags:

Minha Conta Semanal