

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.040, DE 2021

Dispõe sobre a facilitação para abertura de empresas, a proteção de acionistas minoritários, a facilitação do comércio exterior, o Sistema Integrado de Recuperação de Ativos, as cobranças realizadas pelos conselhos profissionais, a profissão de tradutor e intérprete público, a obtenção de eletricidade e a prescrição intercorrente na Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.



EMENDA Nº

Acrescentem-se os seguintes artigos à Medida Provisória nº 1.040, de 2021:

“Art. O art. 140 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, passa a vigorar acrescido dos §§ 2º e 3º com a seguinte redação, renumerando-se para § 1º o parágrafo único deste artigo:

“Art. 140.

.....

.....

§ 1º

§ 2º O Conselho de Administração será composto de, no mínimo, 30% (trinta por cento) de conselheiros de um dos sexos.

§ 3º Serão considerados nulos os provimentos de cargos no conselho de administração, inclusive na hipótese de reeleição, que desrespeitarem o disposto no § 2º deste artigo. (NR)”

“Art. A Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 18-A:

“Art. 18-A O Conselho de Administração será composto de, no mínimo, 30% (trinta por cento) de conselheiros de um dos sexos.

Parágrafo único. Serão considerados nulos os provimentos de cargos no Conselho de Administração, inclusive na hipótese de reeleição, que desrespeitarem o disposto no *caput* deste artigo.”

“Art. As obrigações previstas no § 2º do art. 140 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e no *caput* do art. 18-A da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, poderão ser cumpridas de maneira gradual, respeitados os seguintes percentuais mínimos de pessoas de um dos sexos na composição do conselho de administração, nos prazos contados a partir da publicação desta Lei:

- I – 10% (dez por cento), em até 1 (um) ano;
- II – 20% (vinte por cento), em até 2 (dois) anos; e
- III – 30% (trinta por cento), em até 3 (três) anos.”

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória nº 1.040, de 2021, altera regras de direito empresarial contidas na Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, com a justificativa de buscar melhoria no ambiente de negócios brasileiro. Um aprimoramento na legislação nacional que se torna imprescindível para o ambiente de negócios do País é o aumento da diversidade e da inclusão nos conselhos de administração de empresas, para gerar ganhos econômicos e adaptar as normas brasileiras às melhores práticas nesse aspecto.

A criação de cotas mínimas de gênero nos conselhos de administração de empresas privadas e estatais constitui medida relevante para ampliar a diversidade na atuação empresarial e a inclusão de mulheres, com efeitos positivos nas atividades empreendedoras. O Brasil pode seguir exemplos da legislação de diversas economias significativas, bem como a literatura econômica recente que aponta os benefícios dessas medidas.

Ainda que as mulheres venham aumentando sua participação em postos de direção nas empresas, evidencia-se o chamado “teto de vidro”, em que as mulheres ocupam cada vez mais cargos gerenciais baixos e



intermediários, mas não são promovidas na mesma proporção a cargos estratégicos. Para corrigir esse problema, medidas como cotas mínimas de gênero obrigatórias têm sido estabelecidas em diversos países nos conselhos de empresas, como é o caso da França, com cota mínima de 40% por sexo, e da Itália, com mínimo de 30%.

Estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) intitulado *Women in business and management*, realizado com quase 13 mil empresas em 70 países e publicado em 2019, revela que as empresas com melhor equilíbrio de gênero em seus conselhos de administração apresentam desempenho 20% melhor e estão associadas a uma probabilidade maior de terem mulheres presidentes e em altos cargos de direção. A OIT ainda estima que a massa crítica de pelo menos 30% de mulheres nos conselhos de administração é importante para os efeitos positivos sobre as empresas.

Os números relativos à participação de mulheres nos conselhos de administração do Spencer Stuart Board Index Brasil de 2020 revelam que as mulheres representaram 11,5% do total de conselheiros no Brasil neste ano, havendo, em média, uma mulher para cada 7,4 homens nos conselhos de administração. Ainda que o percentual de mulheres tenha subido frente aos 7,2% registrados em 2015, apurou-se que 43% das empresas não apresentavam qualquer mulher na composição do conselho em 2020. Na comparação internacional da Spencer Stuart para a participação de mulheres no conselho, o resultado brasileiro mostra-se aquém de países como França (44,6%), Itália (35,3%), EUA (28,0%) e Índia (16,3%).

Acreditamos que o estabelecimento de percentuais mínimos nos conselhos de administração é integralmente condizente com os diversos princípios constitucionais de não discriminação, de valorização do trabalho e de redução das desigualdades e com o desempenho econômico das empresas nacionais. A Constituição Federal de 1988 estabelece que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados diversos princípios, entre os quais a redução das desigualdades sociais.



Os conselhos de administração detêm funções importantes na regulação empresarial brasileira. De acordo com a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, esse órgão das sociedades anônimas tem competências decisivas para a estratégia dessas empresas. É o colegiado que fixa a orientação geral dos negócios, elege e destitui os diretores e fixa-lhes as atribuições, fiscaliza a gestão dos diretores, convoca a assembleia-geral quando julgar conveniente e se manifesta sobre o relatório da administração e as contas da diretoria, entre outras atribuições.

No caso das empresas estatais, segundo a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, o conselho de administração, além das atribuições pertinentes às sociedades anônimas, tem como competências, entre outras, as decisões sobre governança corporativa, o relacionamento com partes interessadas, a política de gestão de pessoas e o código de conduta dos agentes, a implementação e supervisão dos sistemas de gestão de riscos e de controle interno e a avaliação dos diretores.

Em razão desse contexto, apresentamos a presente Emenda, que contém três artigos com o objetivo de alterar a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, para instituir cota mínima de 30% para pessoas de um dos sexos nos conselhos de administração de sociedades anônimas e de empresas estatais, com o objetivo de fomentar a diversidade nesses conselhos e as atividades empreendedoras no País.

Para tanto, sugerimos a inserção de dispositivos nas duas leis citadas para fixar essa cota mínima. Estabelecemos que serão considerados nulos os provimentos de cargos nos conselhos de administração, inclusive na hipótese de reeleição, que desrespeitarem essa cota. Para que haja tempo suficiente de adaptação por parte das empresas, prevemos elevação gradual desse percentual mínimo nos conselhos, o qual deve ser de 10% em até 1 ano, de 20% em até 2 anos e, por fim, de 30% em até 3 anos.



Diante do exposto, solicitamos o apoio dos nobres pares e de toda a sociedade brasileira para a aprovação desta importante Emenda.

Sala da Comissão, em de abril de 2021.

Deputada PROFESSORA DORINHA SEABRA REZENDE

