



SENADO FEDERAL

TEXTO FINAL REVISADO

pelo Núcleo de Redação Legislativa,
nos termos do Regulamento Administrativo do Senado Federal

PROJETO DE LEI Nº 4.988, DE 2023, do Senador Marcos do Val

Cria o selo “Diversidade, Inclusão e Equidade no Ambiente de Trabalho”.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º É criado o selo “Diversidade, Inclusão e Equidade no Ambiente de Trabalho”, com a finalidade de identificar pessoas jurídicas, de direito público e privado, que adotem práticas e promovam ações direcionadas à inclusão no ambiente de trabalho de mulheres, pessoas pretas ou pardas e pessoas com deficiência.

Parágrafo único. O selo “Diversidade, Inclusão e Equidade no Ambiente de Trabalho” será conferido em 3 (três) níveis, correspondentes ao grau de compromisso e desempenho das pessoas jurídicas no cumprimento dos critérios de que trata esta Lei.

Art. 2º Para fins de concessão do selo “Diversidade, Inclusão e Equidade no Ambiente de Trabalho”, serão avaliados os seguintes critérios:

I – proporção equitativa de homens e mulheres e de brancos, pretos ou pardos na composição do quadro de pessoal;

II – proporção equitativa de homens e mulheres e de brancos, pretos ou pardos em cargos ou funções de liderança ou chefia;

III – garantia de igualdade salarial para o desempenho de atividades equivalentes, respeitados o tempo de carreira e a progressão funcional, independentemente de sexo, cor ou deficiência;

IV – adoção de práticas educativas acerca de diversidade, inclusão e equidade entre os sexos e de práticas não racistas e não capacitistas no ambiente de trabalho;

V – adoção, no ambiente de trabalho, de medidas e políticas efetivas de proibição e de combate ao assédio e à discriminação racial, de sexo ou por motivo de deficiência;

VI – promoção, no ambiente de trabalho, dos direitos das mulheres, das pessoas pretas e pardas e das pessoas com deficiência;

VII – promoção de treinamento periódico dos funcionários e prestadores de serviço em letramento racial, de sexo e relacionado à deficiência, com vistas a conscientizá-los sobre questões pertinentes à história, à cultura e aos desafios decorrentes de aspectos raciais, de sexo e da condição de deficiência;

VIII – existência, no ambiente de trabalho, de canais de denúncia seguros e confidenciais e de procedimentos para apoio e suporte às vítimas, em caso de assédio, afronta à equidade ou discriminação racial, de sexo ou por motivo de deficiência;

IX – existência, no ambiente de trabalho, de procedimentos para apuração e responsabilização por atos que configurem assédio, afronta à equidade ou discriminação racial, de sexo ou por motivo de deficiência;

X – promoção, no ambiente de trabalho, da inclusão das pessoas com deficiência, por meio da colocação competitiva em igualdade de oportunidade com as demais pessoas, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistida e a adaptação razoável, nos termos do art. 37 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência);

XI – cumprimento da reserva legal de cargos prevista no art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social).

Parágrafo único. Para fins de aplicação desta Lei, considera-se letramento racial, de sexo e relacionado à deficiência o conjunto de práticas pedagógicas que tem por objetivo conscientizar o indivíduo acerca da estrutura e do funcionamento do racismo, do sexismo e do capacitismo na sociedade, tornando-o apto a reconhecer, criticar e combater atitudes racistas, sexistas e capacitistas em seu cotidiano.

Art. 3º Constituem níveis de concessão do selo “Diversidade, Inclusão e Equidade no Ambiente de Trabalho”:

I – bronze: destinado às pessoas jurídicas que cumpram 3 (três) critérios estabelecidos no art. 2º desta Lei;

II – prata: destinado às pessoas jurídicas que cumpram 4 (quatro) critérios estabelecidos no art. 2º desta Lei;

III – ouro: destinado às pessoas jurídicas que cumpram 5 (cinco) ou mais critérios estabelecidos no art. 2º desta Lei.

§ 1º O selo “Diversidade, Inclusão e Equidade no Ambiente de Trabalho – PME” será concedido à empresa definida no art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 (Lei do Simples Nacional), que cumpra ao menos 2 (dois) dos critérios estabelecidos no art. 2º e que não possua, nos termos de regulamento, condições materiais de implementar outros critérios, mas que apresente compromisso efetivo com os propósitos do selo.

§ 2º O cumprimento do critério previsto no inciso XI do art. 2º constitui requisito obrigatório para a concessão do selo em qualquer dos níveis previstos neste artigo.

Art. 4º O selo “Diversidade, Inclusão e Equidade no Ambiente de Trabalho” terá validade de 2 (dois) anos, renovável continuamente por igual período, desde que se comprove o atendimento dos critérios para sua concessão.

Parágrafo único. Os procedimentos de concessão, renovação e perda do selo de que trata esta Lei e a forma de sua utilização e divulgação serão disciplinados por regulamento.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.