



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Alessandro Vieira

PARECER Nº , DE 2024

Da COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA, sobre o Projeto de Lei nº 4.988, de 2023, do Senador Marcos do Val, que cria o selo “Diversidade, Inclusão e Equidade no Ambiente de Trabalho”.

Relator: Senador **ALESSANDRO VIEIRA**

I – RELATÓRIO

Em exame na Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) o Projeto de Lei (PL) nº 4.988, de 2023, que cria, nos termos do art. 1º, 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 de pessoas pretas ou pardas e de mulheres no ambiente de trabalho.

O selo, nos termos do parágrafo único do art. 1º e do art. 3º do PL, será concedido em três níveis (bronze, prata ou ouro), a depender do grau de compromisso e desempenho das pessoas jurídicas no cumprimento dos critérios que apresenta no art. 2º.

Tais critérios, nos termos do art. 2º, são: 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,



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Alessandro Vieira

independentemente de sexo ou cor; iv) adoção de práticas educativas sobre inclusão e diversidade, equidade entre os sexos e práticas não racistas no ambiente de trabalho; v) medidas de combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho; e vi) promoção dos direitos das mulheres e das pessoas pretas e pardas.

O art. 4º estabelece a validade do selo em dois anos, renovável continuamente por igual período desde que se comprove o atendimento dos critérios para sua concessão.

Ao final, o PL estabelece a vigência a contar da data da publicação da lei em que a proposição se tornar.

Na justificação, o autor apresenta dados estatísticos acerca da discriminação de mulheres e pessoas pretas ou pardas em termos de remuneração e empregabilidade, conclamando o Parlamento a não se alijar da busca por alternativas a essa lamentável realidade. Defende, então, que o PL é instrumento para reconhecer e incentivar a adoção de medidas de proteção e equidade em termos de sexo e de cor no ambiente de trabalho.

A matéria foi distribuída para a análise da CDH e da Comissão de Assuntos Sociais (CAS), cabendo à última a decisão terminativa.

Não foram apresentadas emendas.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 102-E, inciso III, do Regimento Interno do Senado Federal, cabe à CDH opinar sobre proposições que tratem da garantia e promoção dos direitos humanos, o que inclui os direitos das mulheres e de minorias sociais, razão pela qual é regimental a análise da matéria por este colegiado.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Alessandro Vieira

Preliminarmente, destaco que, nos termos do art. 23, inciso X, da Constituição Federal, combater as causas da pobreza e os fatores de marginalização, promovendo a integração social dos setores desfavorecidos, se insere no âmbito da competência comum da União e demais entes da federação.

Considerando a competência do Congresso Nacional para legislar sobre todas as questões de competência da União, conforme estabelecido no art. 48 da Constituição Federal, não encontramos impedimentos para que o Congresso Nacional, com posterior sanção presidencial, delibere sobre o assunto em questão.

O Projeto de Lei também atende ao requisito de juridicidade, ao ser dotado de abstratividade, coercitividade, generalidade e imperatividade, além de inovar no ordenamento jurídico. Cumpre ainda com os critérios de técnica legislativa, estando em conformidade com as disposições da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, que regulamenta a alteração, elaboração, redação e consolidação das leis, em observância ao art. 59 da Constituição Federal.

Quanto ao mérito, o tema é relevante e merece ser acolhido, pois contribui para o aprimoramento de nossa legislação e se insere no conjunto de medidas adotadas pelo Estado brasileiro para defender e promover os direitos das mulheres e das pessoas negras ou pardas.

Apesar de as mulheres e as pessoas negras ou pardas representarem a maioria da população do Brasil, os indicadores relativos às suas condições sociais e econômicas são significativamente inferiores aos dos homens brancos.

Um estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), intitulado "Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil", revelou que, em 2021, a população negra ou parda representava 55,2% da força de trabalho, porém, constituía 64,0% da população desocupada, enquanto os brancos correspondiam a 35,2% dos desocupados.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Alessandro Vieira

No que diz respeito aos rendimentos do trabalho, os dados mostram que, em 2021, os brancos obtiveram rendimentos mensais consideravelmente superiores aos das pessoas negras ou pardas em todos os níveis de instrução. No caso daqueles com ensino superior completo ou mais, os brancos ganharam em média 50% a mais do que os negros e cerca de 40% a mais do que os pardos.

Essas disparidades também se refletem nos indicadores sociais das condições de vida das mulheres em nosso país. Segundo o IBGE, em 2019, as mulheres receberam apenas 77,7% do rendimento dos homens, e a diferença na taxa de participação no mercado de trabalho entre homens e mulheres foi de 19,2 pontos percentuais.

Diante dessa realidade de exclusão social e discriminação no ambiente de trabalho, é imperativo adotar medidas urgentes para enfrentá-la. Nesse contexto, a instituição de um selo para reconhecer as empresas que regularmente confrontam as desigualdades de gênero e raça em seu ambiente laboral é uma medida louvável, pois destaca aquelas cujas práticas são pautadas pela equidade e justiça racial e de gênero, incentivando outras a seguir esses mesmos princípios.

No entanto, aprimoramentos no Projeto de Lei em análise podem ser feitos, como a inclusão de um inciso específico para promover o letramento racial e de gênero no ambiente de trabalho. Esse tipo de treinamento visa conscientizar sobre questões históricas, culturais e desafios enfrentados por algumas pessoas devido à sua cor ou sexo, incluindo discussões sobre racismo estrutural, desigualdades de gênero, privilégio branco e masculino, entre outros temas relevantes.

Além disso, é fundamental estabelecer canais de denúncia seguros e confidenciais, bem como procedimentos de apuração e responsabilização por atos que violem a equidade de gênero e raça nas empresas, e oferecer apoio às vítimas. Também é necessário fornecer treinamentos regulares sobre diversidade, inclusão, assédio e discriminação a todos os funcionários,



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Alessandro Vieira

abordando temas como preconceito inconsciente e formas adequadas de lidar com situações de discriminação.

Para fortalecer ainda mais a norma, sugerimos enriquecer a redação do inciso V do art. 2º, incluindo a necessidade de políticas efetivas de proibição e combate ao assédio e à discriminação racial e de gênero no ambiente de trabalho.

Desse modo, com as alterações sugeridas, entendemos que a proposição será digna de plena acolhida.

III – VOTO

Em razão do que foi exposto, concluímos pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 4.988, de 2023, com as seguintes emendas:

EMENDA Nº - CDH

Inclua-se no art. 2º do Projeto de Lei nº 4.988, de 2023, os incisos VII, VIII e IX, com a seguinte redação:

“Art. 2º

.....

VII – promoção de treinamento periódico dos funcionários e prestadores de serviço em letramento racial e de gênero, com vistas a conscientizar sobre questões pertinentes à história, à cultura e aos desafios decorrentes de aspectos raciais e de gênero;

VIII – existência 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 ou de gênero no ambiente de trabalho;

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



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Alessandro Vieira

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

EMENDA Nº - CDH

Dê-se ao inciso V do art. 2º do Projeto de Lei nº 4.988, de 2023, a seguinte redação:

“Art. 2º

.....

V – adoção de medidas e políticas efetivas de proibição e de combate ao assédio e à discriminação racial e de gênero no ambiente de trabalho;

.....

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator