



PARECER N° , DE 2024

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, 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”*.

Relatora: Senadora **LEILA BARROS**

I – RELATÓRIO

Vem a exame desta Comissão de Assuntos Sociais, para apreciação em caráter terminativo, o Projeto de Lei (PL) nº 4.988, de 2023, de autoria do Senador Marcos do Val, que cria o selo “Diversidade, Inclusão e Equidade no Ambiente de Trabalho.

Compõe-se o Projeto de cinco dispositivos, que têm por objeto criar e regulamentar o selo “Diversidade, Inclusão e Equidade no Ambiente de Trabalho” que se destina a identificar pessoas jurídicas, de direito público e privado, que adotem práticas e promovam ações direcionadas à inclusão no ambiente de trabalho de mulheres e pessoas pretas ou pardas. O selo será conferido em três níveis, correspondentes ao grau de compromisso e desempenho das pessoas jurídicas no cumprimento dos critérios determinados no Projeto.

A concessão da referida distinção acha-se condicionada, nos termos do art. 2º, à avaliação de seis 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 progressão funcional, independentemente de sexo ou cor;

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

V – medidas de combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho;

VI – promoção dos direitos das mulheres e das pessoas pretas e pardas no ambiente de trabalho.

O selo será concedido nas modalidades bronze, prata ou ouro, conforme as empresas tenham cumprido três, quatro, cinco ou mais dos critérios arrolados acima (art. 3º) e terá validade de dois anos, sendo que a sua concessão, renovação ou perda deverá ser objeto de regulamentação posterior (art. 4º).

O art. 5º contém cláusula de vigência.

O Projeto foi submetido anteriormente à Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), onde recebeu parecer favorável da Relatora *ad hoc*, Senadora Damares, com duas emendas.

A Emenda nº 1 – CDH acrescenta mais três incisos ao art. 2º, ampliando, assim, o número de critérios que podem ser analisados para a concessão do selo:

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.





A Emenda também acrescenta parágrafo único a este art. para definir letramento racial e de gênero como *o conjunto de práticas pedagógicas que tem por objetivo conscientizar o indivíduo acerca da estrutura e do funcionamento do racismo e do sexism na sociedade, tornando-o apto a reconhecer, criticar e combater atitudes racistas e sexistas em seu cotidiano.*

A Emenda nº 2 – CDH, por sua vez, modifica o inciso V do art. 2º, que acima transcrevemos, para estabelecer que esse critério passaria a ser entendido como *a adoção de medidas e políticas efetivas de proibição e de combate ao assédio e à discriminação racial e de gênero no ambiente de trabalho.*

O Projeto não recebeu outras emendas, vindo à CAS para apreciação terminativa, como dissemos.

II – ANÁLISE

Foi dada a esta Comissão, com fundamento no art. 100, I, do Regimento Interno do Senado Federal, a competência para apreciar matérias que, como o caso, versem sobre relações de trabalho.

A Constitucionalidade da proposição está presente, pois observados os arts. 22, inciso I e o caput do art. 48 da Constituição Federal, que põem a matéria no campo de competência do Congresso Nacional, tanto no tocante à sua iniciativa quanto no tocante à sua apreciação.

No mérito, acompanhamos a CDH no sentido de aprovar a proposição.

A adoção de mecanismos de incentivo para a adoção de boas práticas de gestão laboral é uma ferramenta suave, mas que apresenta efeitos poderosos a longo prazo.

Trata-se de política que se fundamenta no desejo incorporado pela empresa de adotar políticas mais equânimes quanto às questões de raça e gênero e pelo reconhecimento de seus esforços por meio do Selo que, ao ser divulgado, funciona como um dos componentes do *marketing* da empresa, auxiliando na atração e manutenção de clientes e, ao mesmo tempo, incentivando outras empresas a adotá-lo.





A discriminação no ambiente de trabalho é uma realidade que todos reconhecemos. No entanto, embora presente, ela nem sempre é de evidente constatação ou de fácil enfrentamento, dado que nem sempre ela é explícita, mas se encontra escamoteada ou disfarçada.

Nesse sentido, as ferramentas que agem por meio de incentivos são bastante eficazes. Ao se basearem na atuação voluntária dos próprios interessados, esses mecanismos de incentivos evitam as dificuldades que ocorrem na aplicação de meios mais coercitivos.

Naturalmente, tais mecanismos voluntários não são suficientes para a eliminação das discriminações, mas devem ser um instrumento a mais, ao lado de mecanismos investigativos e punitivos, em uma política integrada.

Assim, consideramos oportuna a aprovação do projeto, não obstante a existência de alguns programas parcialmente coincidentes no âmbito do Poder Executivo Federal.

As emendas da CDH apresentam importantes aperfeiçoamentos, no sentido de tornar mais abrangentes as medidas que as empresas podem adotar para a promoção de práticas equânimes de trabalho.

Sugerimos, ademais, a criação de mais uma modalidade do Selo Diversidade, Inclusão e Equidade no Ambiente de Trabalho, direcionado especificamente às microempresas e pequenas empresas, como definidas na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

Efetivamente, tais empresas, que contam, muitas vezes, com poucos empregados, que são dirigidas, por vezes, pelo próprio empresário podem não apresentar claramente os critérios do art. 2º, que se aplicam, evidentemente, a empresas maiores, que possuem diversos cargos de chefia, quadros funcionais mais amplos etc.

Pela nossa proposta, o Selo “Diversidade, Inclusão e Equidade no Ambiente de Trabalho – PME” será dado às pequenas e microempresas que observem ao menos dois dos critérios previstos na norma e que apresentem ambiente efetivamente condizente com a inclusão e equidade no local de trabalho, a ser verificado quando do pedido de concessão.





III – VOTO

Do exposto, o voto é pela aprovação do Projeto de Lei nº 4.988, de 2023, na forma das emendas nº 1 e 2 – CDH e com a seguinte emenda:

Emenda nº - CAS

Acrescente-se, art. 3º do Projeto de Lei nº 4.988, de 2023, o seguinte parágrafo único:

“Art. 3º

.....

Parágrafo único. 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 que cumpra ao menos dois dos critérios arrolados no art. 2º. e que não possua, nos termos do regulamento, condições materiais de implementar outros critérios, mas que apresente compromisso efetivo com os propósitos do selo”.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora

