



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI Nº 4.988, DE 2023 Emenda nº 4 – CAS (Substitutivo)

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

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Fica 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 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 a existência dos 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 progressão funcional, independentemente de sexo, cor ou deficiência;

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

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

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

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

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, de gênero ou por motivo de deficiência no ambiente de trabalho;

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

X – promoção da inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, 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;

XI – cumprimento da reserva legal de cargos prevista no art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo único. Para fins de aplicação desta Lei, considera-se letramento racial, de gênero 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 três critérios estabelecidos pelo art. 2º desta Lei;

II – prata: destinado às pessoas jurídicas que cumpram quatro critérios estabelecidos pelo art. 2º desta Lei;

III – ouro: destinado às pessoas jurídicas quem cumpram cinco ou mais critérios estabelecidos pelo 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, 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.

§ 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 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, bem como a sua forma de utilização e de divulgação, serão disciplinados por regulamento.

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