

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. Fica instituído o Programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça nas empresas com 30 (trinta) ou mais prestadores de serviços com ou sem vínculos empregatícios, com o objetivo de promover maior igualdade e inclusão no mercado de trabalho e melhorar o ambiente de negócios.

§ 1º Para fins do Programa instituído pelo *caput* deste artigo, a empresa e os integrantes de seu grupo econômico constituirão comissão integrada por representantes de seus prestadores de serviços com ou sem vínculo empregatício em diversos níveis hierárquicos e por representantes de diferentes áreas de organização da empresa e dos integrantes de seu grupo econômico.

§ 2º Na composição da comissão de que dispõe o § 1º deste artigo, deverá ser assegurada a presença de, pelo menos, 30% (trinta por cento) de mulheres e 30% (trinta por cento) de pessoas negras, ficando vedada a consideração da mesma pessoa simultaneamente para ambos critérios.

§ 3º Se a aplicação dos percentuais de que trata o § 2º deste artigo resultar em números fracionados, esses números serão majorados até o primeiro número inteiro subsequente.

§ 4º Os prestadores de serviços integrantes da comissão de que trata este artigo não poderão sofrer desligamento e despedida arbitrária ou despedida sem justa causa por pelo menos 1 (um) ano desde sua designação para participar da comissão.

§ 5º A comissão estabelecida conforme este artigo será responsável por formular, executar e acompanhar as medidas junto à empresa e os integrantes de seu grupo econômico no âmbito do Programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça.”

“Art. São medidas no âmbito do Programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça a serem tomadas pela comissão integrada por representantes de prestadores de serviços de que dispõe esta Lei:

I – a adoção de providências para que os processos seletivos de admissão, contratação, promoção ou designação para funções de direção, chefia, gerência ou outros cargos de confiança sejam conduzidos de modo a assegurar a igualdade de gênero e raça;

II – a avaliação da política de remuneração e das remunerações aos prestadores de serviços;

III – a classificação das funções desempenhadas de acordo com a equivalência de valor remuneratório;

IV – a formulação de políticas e processos relacionados a decisões sobre remuneração;

V – a publicação de relatório anual interno de avaliação com dados de quantitativo de pessoal, de remunerações, de ocupação de cargos de confiança e de direção e de remuneração das funções classificadas na forma do inciso II do *caput*, com respeito aos prestadores de serviços, por gênero e raça.

§ 1º No prazo de 30 (trinta) dias após o término de cada ano civil, as empresas e os integrantes de seu grupo econômico deverão encaminhar o relatório de que trata o inciso V do *caput* deste artigo aos órgãos competentes do Poder Executivo em matéria de fiscalização do trabalho e de promoção da igualdade de gênero e raça, ao Ministério Público do Trabalho e aos sindicatos representantes dos trabalhadores envolvidos, para que adotem as providências cabíveis em suas esferas de atribuição.



§ 2º O descumprimento das disposições previstas no âmbito do Programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça sujeita o infrator às seguintes multas administrativas, sem prejuízo do disposto no § 6º do art. 461 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, bem como de outras sanções presentes na legislação:

I – se houver infração ao previsto no art. 5º deste artigo, R\$ 100,00 (cem reais) por dia de atraso;

II – se for constatada a ocorrência de trabalho de igual valor com remuneração desigual para pessoas de diferentes gêneros e raças, R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por prestador de serviço discriminado, acrescido de igual valor em caso de reincidência.

§ 3º A exigibilidade do cumprimento das obrigações previstas no âmbito do Programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça de que trata esta Lei inicia-se:

I – no primeiro ano civil subsequente ao da publicação desta lei, para as empresas com mais de 300 (trezentos) prestadores de serviços com ou sem vínculos empregatícios;

II – no segundo ano civil subsequente ao da publicação desta lei, para as empresas com 201 (duzentos e um) a 300 (trezentos) prestadores de serviços com ou sem vínculos empregatícios;

III – no terceiro ano civil subsequente ao da publicação desta lei, para as empresas com 101 (cento e um) a 200 (duzentos) prestadores de serviços com ou sem vínculos empregatícios;

IV – no quarto ano civil subsequente ao da publicação desta lei, para as empresas com 30 (trinta) a 100 (cem) prestadores de serviços com ou sem vínculos empregatícios.”

“Art. O Poder Executivo, na forma de regulamento, instituirá programa oficial de certificação do respeito à igualdade de gênero e raça, para certificar que as empresas cumprem os requisitos e reduzem ou não apresentam desigualdades no âmbito do Programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça de que trata esta Lei.”

“Art. As instituições financeiras oficiais federais observarão, em suas políticas de concessão de crédito, prioridade e condições favorecidas, inclusive quanto às taxas de juros, para o financiamento de empresas certificadas no âmbito do Programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça de que dispõe esta Lei.”

“Art. A Lei nº 13.483, de 21 de setembro de 2017, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 4º-A:



“Art. 4º-A A TLP e sua taxa de juros prefixada, quando aplicadas à concessão de financiamentos a empresas certificadas no âmbito do Programa de prevenção às desigualdades de gênero estabelecido na legislação, poderão ter seus valores reduzidos, ficando permitida a definição de valores distintos para diferentes prazos, modalidades e setores econômicos, especialmente em momentos de crise ou emergência pública, conforme metodologia definida pelo Poder Executivo.”

“Art. A Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 2º-A:

“Art. 2º-A O Poder Executivo segregará percentual não inferior a 20% (vinte por cento) de recursos no âmbito do Pronampe que será destinado a linha especial de crédito para os financiamentos às microempresas e empresas de pequeno porte de setores com predominância de mão de obra feminina que tenham sido mais atingidos pela crise decorrente da pandemia de Covid-19 durante o ano de 2020 e 2021.

Parágrafo único. A destinação dos recursos de que dispõe o caput poderá ser estabelecida também de acordo com percentuais regionais determinados segundo a gravidade dos impactos econômicos verificados na região.”

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória nº 1.040, de 2021, altera a legislação pátria 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 cumprimento dos objetivos fundamentais vinculados à não discriminação e ao desenvolvimento econômico e social estabelecidos pela nossa República. Nesse sentido, as desigualdades de gênero e raça existentes no mercado de trabalho devem ser enfrentadas por meio de políticas públicas.

Na Constituição Federal de 1988, encontramos princípios constitucionais da igualdade, no art. 5º, I, e da proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, no art. 7º, XXX. O Brasil também tem compromissos



no plano internacional, a exemplo da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

Em particular, o Brasil é parte da Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que determina, em seu Artigo 2:

Artigo 2

1. Todo País-membro deverá promover, por meios apropriados aos métodos em vigor para a fixação de tabelas de remuneração, e, na medida de sua compatibilidade com esses métodos, assegurar a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

A legislação brasileira contém algumas regras proibitivas da discriminação, como as previstas nos arts. 373-A e 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O art. 461 prevê:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

O art. 461 citado apresenta critérios para medir diferenças salariais e possibilitar equiparação salarial. Em alteração recente, passou a prever também multa em caso de diferenciais de remuneração decorrentes de discriminação por sexo ou etnia.

Apesar das previsões na legislação nacional e nos compromissos internacionais, é necessário desenvolver mais instrumentos para atuar sobre a regulação das empresas e do trabalho e para corrigir essas falhas de mercado que são as diferenças salariais em trabalhos de igual valor e a discriminação no ambiente laboral.

Entre as experiências internacionais, notam-se países como a Islândia e o Reino Unido, que instituíram mecanismos de divulgação de dados sobre salários por parte das empresas que constituem exemplo e contribuem para pressionar o setor privado no sentido da redução das desigualdades de remuneração. Também podemos citar a experiência com o Programa Pró-



Equidade de Gênero e Raça, que representou avanços na cultura das empresas no Brasil.

O art. 3º da Constituição explicita que estão entre objetivos da República a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais, assim como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Acreditamos, junto com diversas evidências empíricas sobre a importância da inclusão e da equidade no mercado de trabalho, que o outro objetivo da República, o de garantir o desenvolvimento nacional, somente será pleno se a sociedade almejada não contiver as diferentes desigualdades apontadas. As estatísticas do IBGE, no entanto, revelam que o rendimento médio das mulheres era 77,7% daquele recebido pelos homens em 2019, ao mesmo tempo em que os negros ganhavam 57,3% do que auferiam os brancos.

Em conjunto com defesa da propriedade privada e da livre iniciativa, a regulação estatal torna-se essencial para compensar as iniquidades geradas dentro do mecanismo de mercado, a ponto de o art. 170 da Constituição estabelecer 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.

Dessa maneira, apresentamos a presente Emenda, com o objetivo de promover a redução das desigualdades de gênero e raça na sociedade brasileira e estimular o desenvolvimento econômico, em diversos âmbitos.

Pretendemos instituir o Programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça no âmbito das empresas com mais de 30 mais prestadores de serviços com ou sem vínculos empregatícios, com o objetivo de promover maior igualdade e inclusão no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, sugerimos estabelecer prioridade no crédito de instituições financeiras oficiais federais às empresas que previnem as desigualdades de gênero e raça de acordo com o Programa criado.



Também no âmbito do crédito, propomos alterar a Lei nº 13.483, de 21 de setembro de 2017, para prever possibilidade de redução da Taxa de Juros de Longo Prazo e de sua taxa de juros prefixada, que são utilizadas em créditos oficiais, além de modificar a Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020, para prever linha especial de crédito às micro e pequenas empresas em setores com mais mão de obra feminina que tenham sido mais atingidos pela crise de 2020.

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

