



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Deputada Federal Alice Portugal – Pcdob/BA**

**PROJETO DE LEI Nº \_\_\_\_\_, DE 2020**  
**(DA SRA. ALICE PORTUGAL)**

*Institui o Programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça no âmbito das empresas que especifica; estabelece prioridade no crédito de instituições financeiras oficiais federais às empresas que previnem desigualdades de gênero e raça; altera a Lei nº 13.483, de 21 de setembro de 2017; e dá outras disposições.*

O Congresso Nacional decreta:

**Capítulo I – Disposições Preliminares**

Art. 1º Esta Lei institui o Programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça no âmbito das empresas que especifica, estabelece prioridade no crédito de instituições financeiras oficiais federais às empresas que previnem desigualdades de gênero e raça, altera a Lei nº 13.483, de 21 de setembro de 2017, e dá outras disposições, para promover a redução das desigualdades de gênero e raça na sociedade brasileira.

**Capítulo II – Do Programa de Prevenção às Desigualdades de Gênero e Raça**

Art. 2º 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.

Art. 3º Para fins do Programa instituído pelo art. 2º desta Lei, 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.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Deputada Federal Alice Portugal – Pcdob/BA**

§ 1º Na composição da comissão de que dispõe este 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.

§ 2º Se a aplicação dos percentuais de que trata o § 1º deste artigo resultar em números fracionados, esses números serão majorados até o primeiro número inteiro subsequente.

§ 3º 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.

§ 4º 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. 4º São medidas no âmbito do Programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça a serem tomadas pela comissão de que trata o art. 3º desta 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;





## **CÂMARA DOS DEPUTADOS**

### **Deputada Federal Alice Portugal – Pcdob/BA**

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.

Art. 5º 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 art. 4º desta Lei 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.

Art. 6º O descumprimento das disposições previstas neste Capítulo 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.

Art. 7º 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 este Capítulo.

### **Capítulo III – Da Prioridade no Crédito às Empresas que Previnem Desigualdades de Gênero e Raça**

Art. 8º As instituições financeiras oficiais federais observarão em suas políticas de concessão de crédito a prioridade para o financiamento de empresas





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Deputada Federal Alice Portugal – Pcdob/BA**

certificadas no âmbito do Programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça de que dispõe o Capítulo II desta Lei.

Art. 9º 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.”*

**Capítulo IV – Disposições Finais**

Art. 10. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e produzirá efeitos imediatos, salvo a exigibilidade do cumprimento das obrigações previstas no Capítulo II desta Lei, cujos efeitos iniciam-se:

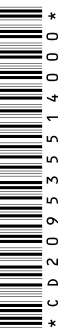
I – no primeiro ano civil subsequente ao da publicação desta lei, para as empresas com mais de 300 (trezentos) prestadores de serviços com ou sem vínculos empregatícios;

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.

**JUSTIFICAÇÃO**





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputada Federal Alice Portugal – Pcdob/BA

As desigualdades de gênero e raça existentes no mercado de trabalho devem ser enfrentadas por meio de políticas públicas que regulem a atividade econômica com o intuito de cumprir os objetivos fundamentais vinculados à não discriminação e ao desenvolvimento econômico e social estabelecidos pela nossa República.

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





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Deputada Federal Alice Portugal – Pcdob/BA**

das empresas e do trabalho e para corrigir essas falhas de mercado que são as diferenças salariais em trabalhos de igual valor.

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.

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.

Ainda que o texto constitucional evidencie a propriedade privada e a livre iniciativa, a regulação estatal é imprescindível 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.

Para promover a redução das desigualdades de gênero e raça na sociedade brasileira, apresentamos o presente Projeto de Lei. Pretendemos para instituir um Programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça no âmbito das empresas, para atuar sobre as políticas de remuneração e cargos e facilitar a divulgação de informações sobre desigualdades.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Deputada Federal Alice Portugal – Pcdob/BA**

Também prevemos prioridade no crédito de instituições financeiras oficiais federais às empresas certificadas no âmbito do Programa criado, assim como propomos a alteração da Lei nº 13.483, de 21 de setembro de 2017, para prever a possibilidade de redução da Taxa de Juros de Longo Prazo (TLP) e de sua taxa de juros prefixada, que são utilizadas em créditos oficiais.

Diante do exposto, solicitamos o apoio dos nobres pares e de toda a sociedade brasileira para a aprovação deste importante Projeto de Lei, que institui o Programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça no âmbito das empresas que especifica, estabelece prioridade no crédito de instituições financeiras oficiais federais às empresas que previnem desigualdades de gênero e raça, altera a Lei nº 13.483, de 21 de setembro de 2017, e dá outras disposições.

Sala das Sessões, em            de            de 2020.

**ALICE PORTUGAL**  
Deputada Federal – PCdoB/BA

