



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 5.631-A, 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; tendo parecer da Comissão de Desenvolvimento Econômico, pela rejeição deste e do de nº 4251/23, apensado (relatora: DEP. ANTÔNIA LÚCIA).

**NOVO DESPACHO:**  
ÀS COMISSÕES DE:  
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO;  
TRABALHO;  
FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO (MÉRITO E ART. 54, RICD) E  
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD).

**APRECIÇÃO:**  
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

### **S U M Á R I O**

I - Projeto inicial

II - Projeto apensado: 4251/23

III - Na Comissão de Desenvolvimento Econômico:  
- Parecer da relatora  
- Parecer da Comissão

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.

§ 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;

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 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**

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 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.

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 21 de dezembro de 2020.

**ALICE PORTUGAL**

Deputada Federal – PCdoB/BA

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA**

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG

Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL

Seção de Legislação Citada - SELEC

# CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL 1988

## PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

## TÍTULO I DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - garantir o desenvolvimento nacional;
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

- I - independência nacional;
- II - prevalência dos direitos humanos;
- III - autodeterminação dos povos;
- IV - não-intervenção;
- V - igualdade entre os Estados;
- VI - defesa da paz;
- VII - solução pacífica dos conflitos;



- VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;
- IX - cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;
- X - concessão de asilo político.

Parágrafo único. A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações.

## TÍTULO II DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

### CAPÍTULO I DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;

XV - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens;

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião

anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XXVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XXVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

XXIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

XXII - é garantido o direito de propriedade;

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

XXIV - a lei estabelecerá o procedimento para desapropriação por necessidade ou utilidade pública, ou por interesse social, mediante justa e prévia indenização em dinheiro, ressalvados os casos previstos nesta Constituição;

XXV - no caso de iminente perigo público, a autoridade competente poderá usar de propriedade particular, assegurada ao proprietário indenização ulterior, se houver dano;

XXVI - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família, não será objeto de penhora para pagamento de débitos decorrentes de sua atividade produtiva, dispondo a lei sobre os meios de financiar o seu desenvolvimento;

XXVII - aos autores pertence o direito exclusivo de utilização, publicação ou reprodução de suas obras, transmissível aos herdeiros pelo tempo que a lei fixar;

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;

XXIX - a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País;

XXX - é garantido o direito de herança;

XXXI - a sucessão de bens de estrangeiros situados no País será regulada pela lei brasileira em benefício do cônjuge ou dos filhos brasileiros, sempre que não lhes seja mais favorável a lei pessoal do *de cuius*;

XXXII - o Estado promoverá, na forma da lei, a defesa do consumidor;

XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado;

XXXIV - são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:

a) o direito de petição aos poderes públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;

b) a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa

julgada;

XXXVII - não haverá juízo ou tribunal de exceção;

XXXVIII - é reconhecida a instituição do júri, com a organização que lhe der a lei,

assegurados:

a) a plenitude de defesa;

b) o sigilo das votações;

c) a soberania dos veredictos;

d) a competência para o julgamento dos crimes dolosos contra a vida;

XXXIX - não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal;

XL - a lei penal não retroagirá, salvo para beneficiar o réu;

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

XLIII - a lei considerará crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça ou anistia a prática da tortura, o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o terrorismo e os definidos como crimes hediondos, por eles respondendo os mandantes, os executores e os que, podendo evitá-los, se omitirem;

XLIV - constitui crime inafiançável e imprescritível a ação de grupos armados, civis ou militares, contra a ordem constitucional e o Estado democrático;

XLV - nenhuma pena passará da pessoa do condenado, podendo a obrigação de reparar o dano e a decretação do perdimento de bens ser, nos termos da lei, estendidas aos sucessores e contra eles executadas, até o limite do valor do patrimônio transferido;

XLVI - a lei regulará a individualização da pena e adotará, entre outras, as seguintes:

a) privação ou restrição da liberdade;

b) perda de bens;

c) multa;

d) prestação social alternativa;

e) suspensão ou interdição de direitos;

XLVII - não haverá penas:

a) de morte, salvo em caso de guerra declarada, nos termos do art. 84, XIX;

b) de caráter perpétuo;

c) de trabalhos forçados;

d) de banimento;

e) cruéis;

XLVIII - a pena será cumprida em estabelecimentos distintos, de acordo com a natureza do delito, a idade e o sexo do apenado;

XLIX - é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral;

L - às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período de amamentação;

LI - nenhum brasileiro será extraditado, salvo o naturalizado, em caso de crime comum, praticado antes da naturalização, ou de comprovado envolvimento em tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, na forma da lei;

LII - não será concedida extradição de estrangeiro por crime político ou de opinião;

LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos;

LVII - ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória;

LVIII - o civilmente identificado não será submetido a identificação criminal, salvo nas hipóteses previstas em lei;

LIX - será admitida ação privada nos crimes de ação pública, se esta não for intentada no prazo legal;

LX - a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem;

LXI - ninguém será preso senão em flagrante delito ou por ordem escrita e fundamentada de autoridade judiciária competente, salvo nos casos de transgressão militar ou crime propriamente militar, definidos em lei;

LXII - a prisão de qualquer pessoa e o local onde se encontre serão comunicados imediatamente ao juiz competente e à família do preso ou à pessoa por ele indicada;

LXIII - o preso será informado de seus direitos, entre os quais o de permanecer calado, sendo-lhe assegurada a assistência da família e de advogado;

LXIV - o preso tem direito à identificação dos responsáveis por sua prisão ou por seu interrogatório policial;

LXV - a prisão ilegal será imediatamente relaxada pela autoridade judiciária;

LXVI - ninguém será levado à prisão ou nela mantido quando a lei admitir a liberdade provisória, com ou sem fiança;

LXVII - não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel;

LXVIII - conceder-se-á *habeas corpus* sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder;

LXIX - conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do poder público;

LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:

a) partido político com representação no Congresso Nacional;

b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;

LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania;

LXXII - conceder-se-á *habeas data*:

a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público;

b) para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo;

LXXIII - qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência;

LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

LXXV - o Estado indenizará o condenado por erro judiciário, assim como o que ficar preso além do tempo fixado na sentença;

LXXVI - são gratuitos para os reconhecidamente pobres, na forma da lei:

a) o registro civil de nascimento;

b) a certidão de óbito;

LXXVII - são gratuitas as ações de *habeas corpus* e *habeas data*, e, na forma da lei, os atos necessários ao exercício da cidadania.

LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. ([Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. ([Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão. ([Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

## CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. ([Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015](#))

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006](#))

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#))

a) ([Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#))

b) ([Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#))

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [\(Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013\)](#)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

.....

## TÍTULO VII

### DA ORDEM ECONÔMICA E FINANCEIRA

#### CAPÍTULO I

#### DOS PRINCÍPIOS GERAIS DA ATIVIDADE ECONÔMICA

Art. 170. 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, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 2003\)](#)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995\)](#)

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Art. 171. [\(Revogado pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995\)](#)

Art. 172. A lei disciplinará, com base no interesse nacional, os investimentos de capital estrangeiro, incentivará os reinvestimentos e regulará a remessa de lucros.

## **LEI Nº 13.483, DE 21 DE SETEMBRO DE 2017**

Institui a Taxa de Longo Prazo (TLP); dispõe sobre a remuneração dos recursos do Fundo de Participação PIS-Pasep, do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e do Fundo da Marinha Mercante (FMM) e sobre a remuneração dos financiamentos concedidos pelo Tesouro Nacional ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES); altera as Leis nos 8.019, de 11 de abril de 1990, 9.365, de 16 de dezembro de 1996, 10.893, de 13 de julho de 2004, e 10.849, de 23 de março de 2004; e dá outras providências.

### **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....

Art. 4º A TLP será calculada de acordo com metodologia definida pelo Conselho Monetário Nacional, observado o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. A taxa de juros a que se refere o art. 3º desta Lei e o seu fator de ajuste serão apurados de acordo com metodologia definida pelo Conselho Monetário Nacional e divulgados pelo Banco Central do Brasil até o último dia útil do mês imediatamente anterior ao de sua vigência.

Art. 5º O BNDES recolherá ao FAT, semestralmente, até o décimo dia útil do mês subsequente ao seu encerramento, o valor correspondente à remuneração decorrente da aplicação da TLP a que se refere o caput do art. 2º desta Lei, considerando o ano de duzentos e cinquenta e dois dias úteis, limitada a 6% a.a. (seis por cento ao ano), capitalizada a diferença.

§ 1º O BNDES recolherá ao FAT, mensalmente, até o décimo dia útil do mês subsequente ao seu encerramento, o valor correspondente à remuneração de que trata o § 2º do art. 2º desta Lei.

§ 2º O BNDES encaminhará, mensalmente, ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), os extratos das movimentações diárias dos recursos, segregados por modalidade de remuneração, e os relatórios gerenciais dos recursos aplicados, na forma e na periodicidade definidas pelo referido Conselho.

.....

## **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

**DECRETA:**



Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

## CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

### TÍTULO III

#### DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

### CAPÍTULO III

#### DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

*(Vide arts. 5º, I e 7º, XX e XXX, da Constituição Federal de 1988)*

### Seção I

#### Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher

*(Denominação da seção com redação dada pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999)*

Art. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único. *(Revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 373. A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999\)](#)

Art. 374. [\(Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)](#)

Art. 375. [\(Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)](#)

Art. 376. [\(Revogado pela Lei nº 10.244, de 27/6/2001\)](#)

Art. 377. A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

Art. 378. [\(Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)](#)

.....

TÍTULO IV  
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO II  
DA REMUNERAÇÃO

.....

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. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.798, de 31/8/1972\)](#)

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. [\(Parágrafo acrescido pela](#)

Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações *in natura* exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. (Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados. (Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

§ 4º Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. (Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

.....  
 .....  
**DECRETO Nº 10.088, DE 5 DE NOVEMBRO DE 2019**

Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, *caput*, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998,

DECRETA:

CAPÍTULO I  
 DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto consolida, na forma de seus anexos, os atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil e em vigor, em observância ao disposto na Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, e no Decreto nº 9.191, de 1º de novembro de 2017.

## CAPÍTULO II DAS CONVENÇÕES E DAS RECOMENDAÇÕES

Art. 2º As convenções e recomendações da OIT, aprovadas pelo Congresso Nacional, promulgadas por ato do Poder Executivo federal e consolidadas por este Decreto estão reproduzidas integralmente nos Anexos, em ordem cronológica de promulgação, da seguinte forma: *(Incisos a seguir retificados na Edição Extra do DOU de 4/12/2019)*

.....

XX - Anexo XX - Convenção nº 100 da OIT concernente à Igualdade de Remuneração para a Mão de Obra Masculina e a Mão de Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor (adotada pela Conferência em sua Trigésima Quarta Sessão, em Genebra, 29 de junho 1951; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29 de maio de 1956; e promulgada em 25 de junho de 1957);

XXI - Anexo XXI - Convenção nº 22 da OIT concernente ao contrato de engajamento de marinheiros (adotada em Genebra, em 24 de junho de 1926, por ocasião da nona sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho e modificada pela Convenção sobre a revisão dos artigos finais, de 1946; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 20, de 1965; entrada em vigor, para o Brasil, de conformidade com seu artigo 17, § 3º, em 18 de junho de 1965, data em que foi registrada a ratificação brasileira na Repartição Internacional do Trabalho; e promulgada em 14 de julho de 1966);

.....

### ANEXO XX

#### CONVENÇÃO Nº 100 DA OIT CONCERNENTE À IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO PARA A MÃO DE OBRA MASCULINA E A MÃO DE OBRA FEMININA POR UM TRABALHO DE IGUAL VALOR, ADOTADA PELA CONFERÊNCIA EM SUA TRIGÉSIMA QUARTA SESSÃO, EM GENEBRA A 29 DE JUNHO DE 1951.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,  
Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição  
Internacional do Trabalho, e aí se tendo reunido em 6 de junho de 1951, em sua trigésima quarta  
sessão,

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao princípio de  
igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por trabalho  
de igual valor, questão que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão,

Depois de haver decidido que essas proposições tomariam a forma de uma  
convenção internacional,

Adotada neste vigésimo nono dia de junho de mil novecentos e cinquenta e um, a  
presente convenção, que será denominada Convenção sobre a igualdade de remuneração, de  
1951.

#### Artigo 1º

Para os fins da presente convenção:

a) o termo “remuneração” compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base,  
ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura  
pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último;

b) a expressão “igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão  
de obra feminina por um trabalho de igual valor”, se refere às taxas de remuneração fixas sem  
discriminação fundada no sexo.

### Artigo 2º

1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor.

2. Este princípio poderá ser aplicado por meio:

- a) seja da legislação nacional;
- b) seja de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecida ou reconhecido pela legislação;
- c) seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados;
- d) seja de uma combinação desses diversos meios.

### Artigo 3º

1. Quando tal providência facilitar a aplicação da presente convenção, tomar-se-ão medidas para desenvolver a avaliação objetiva dos empregados sobre a base dos trabalhos que eles comportam.

2. Os métodos a seguir para esta avaliação poderão ser objeto de decisões, seja da parte das autoridades competentes, no que concerne à fixação das taxas de remuneração, seja, se as taxas de remuneração forem fixadas em virtude de convenções coletivas, pelas partes destas convenções.

3. As diferenças entre as taxas de remuneração que correspondem, sem consideração de sexo, a diferenças resultantes de tal avaliação objetiva nos trabalhos a efetuar, não deverão ser consideradas como contrárias aos princípios de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor.

.....

## **PROJETO DE LEI N.º 4.251, DE 2023**

### **(Do Sr. Vicentinho)**

Cria a Política de Inclusão de Gênero e Étnico-Racial no âmbito da regulação bancária brasileira.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE À(AO) PL-5631/2020.



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete Deputado **VICENTINHO**

**PROJETO DE LEI Nº \_\_\_\_\_, DE 2023**  
(Do Sr. VICENTINHO)

Cria a Política de Inclusão de Gênero e Étnico-Racial no âmbito da regulação bancária brasileira.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei determina a criação da Política de Inclusão de Gênero e Étnico-Racial no âmbito da regulação bancária brasileira, como forma de incentivar o preenchimento de cargos em diretorias e conselhos de administração de sociedades empresárias com base em critérios de gênero e étnico-raciais.

Art. 2º O art. 4º da Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. \_\_\_\_\_ 4º.

.....  
.....

IX - .....

- a) recuperação e fertilização do solo;
- b) reflorestamento;
- c) combate a epizootias e pragas, nas atividades rurais;
- d) eletrificação rural;
- e) mecanização;
- f) irrigação;
- g) investimento indispensáveis às atividades agropecuárias;

**Câmara dos Deputados** - Anexo III – Gabinete 684 – CEP: 70160-900  
Fone: (61) 3215-5684 - Fax: 3215-2684 – Brasília / DF  
e-mail: [dep.vicentino@camara.gov.br](mailto:dep.vicentino@camara.gov.br)





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete Deputado **VICENTINHO**

2

h) redução da desigualdade de gênero ou de raça, inclusive mediante empreendimentos culturais.

.....  
Art. 11. ....

.....  
§ 3º Em parceria com outros órgãos e entidades do Poder Executivo federal, o Banco Central do Brasil editará Política de Inclusão de Gênero e Étnico-Racial para regulamentar as limitações de taxas de juros determinadas pelo Conselho Monetário Nacional com fundamento no art. 4º, inciso IX, alínea h, desta lei.

§4º A política de que trata o §3º deste artigo terá como diretriz central a concessão de condições especiais para obtenção de crédito bancário por parte das sociedades empresárias que tiverem ao menos 50% (cinquenta por cento) dos cargos de diretoria previstos em seu contrato ou estatuto social e, caso tenham tal órgão em sua estrutura, 50% (cinquenta por cento) dos cargos do conselho de administração, preenchidos com atenção a critérios de gênero e étnico-raciais.

§ 5º Para a obtenção de crédito no âmbito da política de que trata o § 3º deste artigo, as sociedades empresárias deverão comprovar o atendimento ao requisito previsto no § 4º ao longo dos dois anos anteriores à contratação do empréstimo ou do financiamento.

§ 6º As sociedades empresárias tomadoras de crédito no âmbito da política de que trata o § 3º deste artigo ficarão obrigadas a atender o requisito previsto no §4º até a quitação integral de suas obrigações.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete Deputado **VICENTINHO**

3

§ 7º O descumprimento ao disposto no parágrafo anterior sujeita o infrator às penalidades previstas na Lei nº 13.506, de 13 de novembro de 2017.

.....” (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação oficial.

## JUSTIFICAÇÃO

Uma das marcas da realidade social brasileira é a sub-representação de determinados grupos em círculos decisórios. Nas empresas mais importantes do mercado de capitais brasileiro, pessoas negras ocupam somente 9,5% dos cargos de alto escalão<sup>1</sup>. Esse fato é agravado pela circunstância de que pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa com 86 companhias brasileiras apontou que 77% delas não têm metas para ampliar a participação de negros em posições de liderança.

Por sua vez, as mulheres ocupam apenas 15,2% das posições em conselhos e diretorias de companhias de capital aberto – como se organizam boa parte das maiores empresas do País<sup>2</sup>.

A falta de representatividade adequada – e, em muitos casos, a sua ausência completa – em círculos decisórios é um fator que dificulta, senão impede, mudanças na realidade extremamente desigual e injusta verificada no Brasil.

Iniciativas voltadas a corrigir o problema no mundo corporativo ainda são muito tímidas. A Resolução nº 4.945, de 15 de setembro de 2021, expedida pelo Conselho Monetário Nacional, aplica-se apenas às instituições

<sup>1</sup> Ver Folha de São Paulo. Negros recebem menos do que brancos em cargos de diretoria de empresas abertas. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/11/negros-recebem-menos-do-que-brancos-em-cargos-de-diretoria-de-empresas-abertas.shtml>

<sup>2</sup> IBGC. Mulheres representam 15% dos conselhos e diretorias, aponta IBGC. Disponível em <https://www.ibgc.org.br/blog/terceira-edicao-analise-mulheres-em-conselhos-ibgc>

**Câmara dos Deputados - Anexo III – Gabinete 684 – CEP: 70160-900**  
Fone: (61) 3215-5684 - Fax: 3215-2684 – Brasília / DF  
e-mail: [dep.vicentino@camara.gov.br](mailto:dep.vicentino@camara.gov.br)

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Vicentino

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD236868808000>







**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete Deputado **VICENTINHO**

4

financeiras e, apesar de exigir que elaborem Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática, não trata de seu conteúdo. Em termos de governança, limita-se a determinar a criação de comitê de responsabilidade social, ambiental e climática e a designação de diretor responsável por tais áreas.

Além de não impor mudanças concretas na representação de grupos sociais em instituições financeiras ou nas empresas que tomam crédito junto a elas, aquele ato normativo ainda enfrenta o desafio de reunir todas as questões ambientais e sociais em um mesmo conjunto. Nos debates sobre ESG, que se avolumam desde que a sigla passou a ocupar lugar de destaque no mundo corporativo, tem-se apontado a dificuldade de se avaliar ações de empresas com base em objetivos tão variados.

Esta proposição busca superar tais obstáculos e limitações ao propor um parâmetro definido para a composição de diretorias e conselhos de administração de empresas, como condição para que acessem crédito em condições facilitadas. Vale destacar que os percentuais de vagas preenchidas com critérios de gênero e étnico-raciais não são obrigatórios, visto que apenas seriam exigidos das sociedades empresárias que quisessem se beneficiar da Política de Inclusão de Gênero e Étnico-Racial a ser elaborada.

Essa medida nos permitirá dar um passo concreto para corrigir distorções e contribuirá, assim, para colocar o País em uma rota de mais justiça e igualdade.

Sala das Sessões, em            de            de 2023.

Deputado VICENTINHO

**Câmara dos Deputados** - Anexo III – Gabinete 684 – CEP: 70160-900  
Fone: (61) 3215-5684 - Fax: 3215-2684 – Brasília / DF  
e-mail: [dep.vicentino@camara.gov.br](mailto:dep.vicentino@camara.gov.br)



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Vicentino

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura25.camara.leg.br/CD236868808000>





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI  
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

<b>LEI Nº 4.595, DE 31 DE DEZEMBRO DE 1964</b> <b>Art. 4º, 11</b>	<a href="https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1964-1231;4595">https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1964-1231;4595</a>
<b>LEI Nº 13.506, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2017</b>	<a href="https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2017-1113;13506">https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2017-1113;13506</a>

# COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

## PROJETO DE LEI Nº 5.631, DE 2020

Apensado: PL nº 4.251/2023

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.

**Autora:** Deputada ALICE PORTUGAL

**Relatora:** Deputada ANTÔNIA LÚCIA

## I - RELATÓRIO

Trata-se de projeto de lei que dispõe sobre a instituição do programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça no âmbito das empresas com 30 ou mais prestadores de serviços com ou sem vínculos empregatícios; estabelece prioridade no crédito de instituições financeiras oficiais federais às empresas que previnem desigualdades de gênero e raça; e altera a Lei nº 13.483, de 21 de setembro de 2017, que institui a Taxa de Longo Prazo (TLP).

O projeto dispõe que, no âmbito do referido programa, a empresa e os integrantes de seu grupo econômico deverão constituir uma comissão formada por, pelo menos, 30% de mulheres e 30% de pessoas negras, que será responsável por formular, executar e acompanhar a implementação do programa. Segundo o projeto, a comissão deverá tomar medidas para assegurar a igualdade de gênero e raça nos processos seletivos da empresa, a avaliação da política de remuneração, a classificação das funções de acordo com a equivalência de valor remuneratório e a formulação



de políticas e processos relacionados a decisões sobre remuneração. A proposição prevê, ainda, multas às empresas por descumprimento.

Além disso, o PL 5.631/2020 prevê que instituições financeiras oficiais federais observarão em suas políticas de concessão de crédito a prioridade para o financiamento de empresas certificadas no âmbito do programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça. Também, altera a Lei nº 13.483, de 21 de setembro de 2017 para estabelecer que 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, poderão ter seus valores reduzidos.

A matéria foi distribuída às Comissões de Desenvolvimento Econômico; Trabalho; Finanças e Tributação (mérito e art. 54, RICD) e Constituição e Justiça e de Cidadania (art. 54, RICD) e está sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões (art. 24, II RICD), em regime de tramitação ordinário (art. 151, III, RICD).

Em 12/04/2023, a autora do projeto, deputada Alice Portugal, apresentou ao Plenário desta Casa o requerimento de apensação nº 1149/2023, nos termos do qual solicitou que o PL 5.631/2020 fosse apensado ao então projeto de lei nº 1.085/2023, do Poder Executivo, que dispunha sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para o exercício de mesma função e alterava a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

No prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao PL 5.631/2020.

Em 11/09/2023, foi apensado, ao PL 5.631/2020, o projeto de lei nº 4.251 de 2023, de autoria do deputado Vicentinho. Esse apensado altera o art. 4º da lei nº 4.595 de 1964 (a lei que instituiu o Conselho Monetário Nacional, o CMN), para criar a Política de Inclusão de Gênero e Étnico-Racial no âmbito da regulação bancária brasileira. A alteração estabelece como uma das competências do CMN assegurar taxas de juros favorecidas aos financiamentos que reduzam a desigualdade de gênero ou de raça, inclusive mediante empreendimentos culturais. Também impõe ao Banco Central o



dever de editar a Política de Inclusão de Gênero e Étnico-Racial para regulamentar as limitações de taxas de juros.

Em 30/04/2025, tive a honra de ser designada relatora do PL 5.631/2020 nesta Comissão.

É o relatório.

## II - VOTO DA RELATORA

Conforme determina o Regimento Interno da Câmara dos Deputados (art. 32, VI), compete a esta Comissão de Desenvolvimento Econômico se pronunciar acerca do mérito do Projeto de Lei nº 5.631, de 2020, bem como das proposições apensadas.

Após a detida análise das proposições e dos seus potenciais impactos econômicos, esta relatoria manifesta-se contrariamente à aprovação, pelas razões que ora se expõem.

Do ponto de vista econômico, as firmas maximizam suas funções de lucro, dadas as restrições de custos. Cada empresa toma suas decisões de contratação da mão de obra e oferece os salários de acordo com a produtividade marginal do trabalho de cada empregado. A ingerência do Estado nas políticas internas das empresas, relativas às contratações e às remunerações, cria distorções em processos de otimização nas firmas, gerando ineficiência na alocação de recursos na economia e prejudicando o desenvolvimento econômico do país, com a consequente perda de bem-estar para todos os agentes econômicos.

Como consequência econômica do PL 5.631/2020, as contratações e os pagamentos de salários poderiam ocorrer não em função da eficiência e da produtividade de cada empregado, mas em razão da sua cor de pele ou do seu sexo, para atender ao programa que a lei pretende criar. Isso geraria uma situação de desigualdade e injustiça no mercado de trabalho, impedindo a competição com base no mérito e destruindo os incentivos ao aumento da produtividade e ao crescimento econômico.



Conforme ensina um dos maiores economistas do século XX, o Prêmio Nobel de Economia Milton Friedman,

*Ninguém que compra pão sabe se o trigo usado foi cultivado por um comunista ou um republicano, por um constitucionalista ou um fascista ou, ainda, por um negro ou por um branco. Tal fato ilustra como um mercado impessoal separa as atividades econômicas dos pontos de vista políticos e protege os homens contra a discriminação com relação a suas atividades econômicas por motivos irrelevantes para a sua produtividade – quer estes motivos estejam associados às suas opiniões ou à cor da pele. (FRIEDMAN, M. Capitalismo e liberdade. São Paulo: Abril Cultural, 1984. Pág. 28)*

Pontua, ainda, o ilustre economista que

*Um homem de negócios, ou um empresário, que expresse em suas atividades determinadas preferências não relacionadas com a eficiência produtiva, acabará por ficar em posição de desvantagem com relação aos outros indivíduos que não ajam dessa maneira. (FRIEDMAN, M. Capitalismo e liberdade. São Paulo: Abril Cultural, 1984. Pág. 102)*

Observamos que o projeto de lei em análise, assim como o seu apensado, vai na contramão do que está ocorrendo no mundo atualmente. Após décadas de intensa implementação dos programas de equidade e inclusão em empresas, as firmas estão finalmente abandonando essas políticas de diversidade – que não deram certo, conforme Milton Friedman já previa há 50 anos atrás – para substituí-las por incentivos à produtividade e a melhores resultados de crescimento. Dentre as empresas que já acabaram com suas políticas de diversidade, equidade e inclusão, estão: John Deere, Deloitte, Google, Meta, Amazon, Walmart, Ford, McDonald's e Tractor Supply.

Um estudo publicado na *Harvard Business Review*, intitulado “Por que programas de diversidade fracassam” (em tradução nossa), após analisar dados de 829 empresas no período de três décadas, concluiu que programas de diversidade, na verdade, reduziram, e não aumentaram, a proporção de mulheres e minorias em cargos gerenciais. De fato, grupos assim chamados minoritários têm mais razões do que quaisquer outros para defender o fortalecimento do mercado competitivo, da impessoalidade nas contratações e da remuneração baseada em produtividade e mérito e não em preferências políticas, cor de pele, sexo, parentesco, origem, idade ou opiniões pessoais.



Desse modo, enxergamos a medida proposta pelos projetos de lei nº 5.631/2020 e nº 4.251/2023 como prejudicial principalmente aos grupos minoritários que pretende beneficiar, pois poderia gerar um ambiente de hostilidade e maior discriminação em relação a essas minorias no mercado. Acreditamos que somente tratando todos de forma igual, independentemente de origem, raça, cor, sexo e idade, é que poderemos construir uma sociedade livre, justa e solidária, sem quaisquer formas de discriminação.

A Constituição Federal de 1988, ao dispor sobre a ordem econômica no art. 170, é clara no sentido de que, em nosso País, a liberdade econômica é a regra e não a exceção. Já no art. 174, ao tratar da regulação, a Carta Magna preceitua que o planejamento econômico é determinante para o setor público e apenas indicativo para o setor privado. Assim, no mérito, consideramos que este projeto, caso aprovado, violaria a liberdade econômica garantida pela Constituição, além de gerar ineficiência na alocação de recursos e impor custos adicionais às empresas.

As mesmas considerações se aplicam às disposições do PL 5.631/2020 no tocante à prioridade de concessão de crédito e à Taxa de Longo Prazo reduzida, bem como ao PL 4.251/2023 apensado. Consideramos que representam intervenções nocivas do Estado no sistema financeiro, pois criariam ineficiências no mercado de crédito, priorizando uma agenda ideológica em detrimento da análise econômica de concessão de crédito que cada instituição financeira faz de forma isenta e impessoal, com base apenas em critérios técnicos e modelos quantitativos estabelecidos.

Por fim, cabe ressaltar que o projeto de lei do Poder Executivo nº 1.085/2023, ao qual a deputada Alice Portugal solicitou que se apensasse o PL 5.631/2020, foi aprovado pelo Congresso Nacional e sancionado pelo Presidente da República, se tornando lei federal nº 14.611 de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

Com base no exposto, votamos pela **REJEIÇÃO** do PL 5.631/2020 e também pela **REJEIÇÃO** do PL 4.251/2023 apensado.



Sala da Comissão, em            de            de 2025.

Deputada ANTÔNIA LÚCIA  
Relatora

2025-7152

Apresentação: 26/05/2025 16:14:36.627 - CDE  
PRL 1 CDE => PL 5631/2020

PRL n.1







Câmara dos Deputados

**COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO**

**PROJETO DE LEI Nº 5.631, DE 2020**

**III - PARECER DA COMISSÃO**

A Comissão de Desenvolvimento Econômico, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, concluiu pela rejeição do Projeto de Lei nº 5.631/2020, e do PL 4251/2023, apensado, nos termos do Parecer da Relatora, Deputada Antônia Lúcia.

Registraram presença à reunião os seguintes membros:

Lafayette de Andrada - Presidente, Antônia Lúcia - Vice-Presidente, Any Ortiz, Daniel Almeida, Gilson Daniel, Julio Lopes, Luiz Gastão, Mauro Benevides Filho, Rodrigo da Zaeli, Rodrigo Valadares, Vander Loubet, Zé Adriano, Zé Neto, Augusto Coutinho, Bia Kicis, Danilo Forte, Helder Salomão, Hugo Leal, Luiz Philippe de Orleans e Bragança e Rosângela Reis.

Sala da Comissão, em 17 de junho de 2025.

Deputado LAFAYETTE DE ANDRADA  
Presidente

