



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 4.596, DE 2025 **(Da Sra. Enfermeira Rejane)**

Dispõe sobre a adoção de políticas de inclusão e diversidade racial pelas organizações sociais, pelas organizações da sociedade civil de interesse público e pelas organizações da sociedade civil que estabelecerem parceria com o Poder Público.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE
DIREITOS HUMANOS, MINORIAS E IGUALDADE RACIAL;
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

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD



CÂMARA DOS DEPUTADOS
GABINETE DO DEPUTADO ENFERMEIRA REJANE/RJ

PROJETO DE LEI N° ,DE 2025
(Do Sra. ENFERMEIRA REJANE)

Dispõe sobre a adoção de políticas de inclusão e diversidade racial pelas organizações sociais, pelas organizações da sociedade civil de interesse público e pelas organizações da sociedade civil que estabelecerem parceria com o Poder Público.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a adoção de políticas de inclusão e diversidade racial pelas organizações sociais, pelas organizações da sociedade civil de interesse público e pelas organizações da sociedade civil que estabelecerem parceria com o Poder Público.

Art. 2º As organizações sociais, as organizações da sociedade civil de interesse público e as organizações da sociedade civil que celebrarem contrato de gestão, convênio, termo de colaboração, termo de fomento, termo de cooperação, parceria ou qualquer instrumento congênere com órgãos e entidades da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios deverão adotar políticas de inclusão e promoção da diversidade racial no âmbito de sua gestão e execução dos serviços.

Parágrafo único. Para os fins desta Lei, considera-se política de inclusão e diversidade racial:



I - a adoção de metas e indicadores para contratação de pessoas negras, pardas e indígenas em todos os níveis hierárquicos, inclusive em cargos de liderança e gestão;

II - a realização de programas de capacitação e qualificação profissional voltados à promoção da equidade racial;

III - a realização de políticas internas de prevenção e combate ao racismo e à discriminação racial no ambiente de trabalho;

IV - a adoção de medidas para garantir a diversidade racial na seleção de fornecedores, parceiros e prestadores de serviços;

V - a criação de comitê interno ou setor responsável por acompanhar e fiscalizar a implementação dessas políticas.

Art. 3º Na celebração ou renovação dos instrumentos de que trata o art. 2º desta Lei, será exigido das organizações a apresentação de um Plano de Inclusão e Diversidade Racial, contendo:

I - relatório com quadro atual de pessoal e indicadores de diversidade racial;

II - metas anuais para ampliação da representatividade racial;

III - estratégias e programas para atingir as metas estabelecidas;

IV - indicadores e mecanismos de monitoramento e avaliação.

Art. 4º O cumprimento do disposto nesta Lei será critério:

I - para a qualificação e o credenciamento junto ao Poder Público das organizações de que trata o art. 2º desta Lei;

II - para pontuação nos processos seletivos para celebração de contratos e de parcerias;

III - para avaliação e renovação dos contratos e parcerias vigentes, sob pena de rescisão unilateral em caso de descumprimento reiterado.



Art. 5º Os órgãos gestores deverão publicar relatórios anuais de transparência com os indicadores de inclusão racial pelas organizações de que trata esta Lei, garantindo publicidade e controle social.

Art. 6º Regulamento do Poder Executivo definirá:

I - as metas mínimas de representatividade racial;

II - os critérios para avaliação do cumprimento das políticas de inclusão e diversidade racial;

III - as sanções aplicáveis em caso de descumprimento do disposto nesta Lei.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor após decorridos 180 (cento e oitenta) dias de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

As organizações sociais (Lei nº 9.637, de 1998), as organizações da sociedade civil de interesse público (Lei nº 9.790, de 1999) e as organizações da sociedade civil (Lei nº 13.019, de 2014) desempenham papel estratégico na execução de atividades de interesse público em áreas sensíveis como saúde, educação, cultura, assistência social e ciência e tecnologia. Acreditamos que o Estado, ao qualificar, credenciar e contratar entidades para atuação subsidiada por recursos públicos, tem o dever jurídico e moral de zelar para que essas parcerias também sejam vetores de promoção da igualdade, evitando que dinâmicas de exclusão se perpetuem justamente em políticas financiadas pelo erário.

Nesse sentido, o este Projeto de Lei tem por finalidade induzir, no âmbito das parcerias firmadas pelo Poder Público com entidades do terceiro setor, a adoção de políticas efetivas de inclusão e diversidade racial.

A proposição enfrenta um problema real e persistente: a sub-representação de pessoas negras, pardas e indígenas nos quadros e, em especial, nas posições de liderança de organizações privadas sem fins lucrativos que atuam em nome do interesse público. A literatura de políticas



públicas e o reconhecimento jurisprudencial consolidado pelo Supremo Tribunal Federal — que já afirmou a legitimidade das ações afirmativas como instrumentos de correção de desigualdades historicamente acumuladas — evidenciam que medidas neutras no plano formal são, muitas vezes, insuficientes para alterar quadros de desigualdade estrutural. Daí a necessidade de instrumentos proativos, proporcionais e sujeitos à avaliação.

O desenho proposto adota boas práticas contemporâneas de governança: (i) metas e indicadores verificáveis, abrangendo todos os níveis hierárquicos e, de modo expresse, as posições de gestão e liderança; (ii) qualificação e capacitação voltadas à equidade racial; (iii) políticas internas de prevenção e combate ao racismo; (iv) diretrizes para diversidade racial também na cadeia de fornecedores e parceiros; e (v) estruturas de governança (comitês ou setores responsáveis) para acompanhamento e fiscalização. Trata-se de um cardápio de ações afirmativas que respeita a autonomia organizacional, mas condiciona o acesso e a permanência em parcerias financiadas com recursos públicos à observância de padrões mínimos de inclusão e transparência.

O projeto de lei exige, ainda, a apresentação de Plano de Inclusão e Diversidade Racial quando da celebração ou renovação das parcerias, com: diagnóstico do quadro de pessoal, metas anuais, estratégias para seu atingimento e mecanismos de monitoramento e avaliação. Essa abordagem por planos permite calibragem e gradualismo, observando a realidade setorial e o porte de cada entidade, além de viabilizar o acompanhamento por indicadores. Para reforçar a *accountability*, determina-se a publicação, pelos órgãos gestores, de relatórios anuais de transparência com os indicadores de inclusão racial das entidades contratadas, fortalecendo o controle social.

Confiantes de que este projeto de lei representa passo concreto para que parcerias sustentadas com recursos públicos reflitam, em sua composição e práticas, o compromisso constitucional com a igualdade racial, conclamamos as Senhoras e os Senhores Parlamentares à sua aprovação.



Sala das Sessões, em de de 2025.

].

Enfermeira Rejane
Deputada Federal – Pcdob/RJ

Apresentação: 16/09/2025 14:58:56.677 - Mesa

PL n.4596/2025



FIM DO DOCUMENTO