



PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2026
(Do Sr. Deputado **JUNIO AMARAL**)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, e a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, para assegurar a autonomia das entidades privadas na organização e na contratação de pessoal, vedar a imposição de cotas de composição por sexo ou outro critério por ato não previsto em lei formal e disciplinar os requisitos de comprovação de prática discriminatória nas relações de trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, e a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, para assegurar a autonomia das entidades privadas na organização e na contratação de pessoal, vedar a imposição de cotas de composição por sexo ou outro critério por ato não previsto em lei formal e disciplinar os requisitos de comprovação de prática discriminatória nas relações de trabalho.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:



“Art. 442-C. A organização interna do empregador, a estruturação de seus cargos e a seleção, contratação, promoção e dispensa de empregados constituem prerrogativa da empresa, a ser exercida segundo critérios de mérito, qualificação, experiência, desempenho e confiança, observados os limites desta Consolidação e da legislação aplicável.

§ 1º A adoção de critérios objetivos de seleção e promoção fundados em mérito e qualificação constitui exercício regular da livre iniciativa e não caracteriza, por si só, conduta discriminatória, afastando a incidência do disposto no § 6º do art. 461 desta Consolidação.

§ 2º Nenhum órgão administrativo ou judicial poderá impor ao empregador composição específica de seu quadro de pessoal, de sua diretoria ou de seus cargos de gerência, segundo sexo, raça, idade, origem ou outro critério de composição proporcional, salvo quando expressamente exigido por lei em sentido formal.

§ 3º A inexistência de lei específica que estabeleça cota de composição obrigatória impede sua criação por ato administrativo, decisão judicial, termo de ajustamento de conduta, recomendação ou norma infralegal.” (NR)

Art. 3º A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar acrescida dos arts. 1º-A e 1º-B, com a seguinte redação:

“Art. 1º-A. A caracterização de prática discriminatória de que trata esta Lei exige a demonstração de conduta concreta e individualizada, dotada de intenção ou de efeito discriminatório, dirigida a pessoa ou pessoas determinadas, comprovada por elementos



objetivos que evidenciem o nexo entre o critério vedado e o ato praticado.

Parágrafo único. A simples constatação estatística de desproporção, sub-representação ou predominância de determinado grupo no quadro de pessoal ou em suas funções não constitui, por si só, prova de prática discriminatória, nem autoriza a imposição de medida corretiva, indenizatória ou sancionatória.

Art. 1º-B. Cabe à parte que alega a prática discriminatória o ônus de apresentar indícios concretos da conduta, não se admitindo presunção de ilicitude derivada exclusivamente da estrutura ou da composição do quadro de pessoal da entidade privada.

Parágrafo único. Em casos de discriminação que não envolva exclusivamente matéria referente à estrutura e composição do quadro de pessoal, como disposto no *caput*, é permitida a aplicação do disposto no § 1º do art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” (NR)

Art. 4º A Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, passa a vigorar com as seguintes alterações nos arts. 4º e 5º:

“Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

.....

Parágrafo único. O disposto nos incisos IV e V deste artigo serão instituídos como política pública de formação e capacitação pelo Ministério do Trabalho e Emprego, não constituindo obrigação para as



empresas quanto à criação de programas de diversidade, os quais serão opcionais e terão caráter voluntário.” (NR)

“Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

.....

§ 5º O disposto no *caput* e eventuais sanções do § 2º deste artigo abrangem somente situações de disparidade salarial e critérios remuneratórios injustificados entre mulheres e homens, não podendo ser aplicáveis a situações envolvendo a composição do quadro de pessoal da empresa, conforme disposto no parágrafo único do art. 1º-A da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.” (NR)

Art. 5º O disposto nesta Lei não afasta o direito de acesso ao Poder Judiciário previsto no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, disciplinando o mérito da apreciação, que fica vinculado à efetiva comprovação de conduta discriminatória nos termos do art. 1º-A da Lei nº 9.029, de 1995.

Art. 6º Permanecem aplicáveis as obrigações de cota estabelecidas em lei formal, em especial a reserva de vagas para pessoas com deficiência e reabilitados prevista no art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e a contratação de aprendizes prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



JUSTIFICAÇÃO

A presente proposta pretende assegurar a autonomia das entidades privadas na organização e na contratação de pessoal, vedando a imposição de cotas de composição por sexo ou outro critério por ato não previsto em lei formal e disciplinar os requisitos de comprovação de prática discriminatória nas relações de trabalho.

Dessa forma, a proposta integra-se diretamente ao corpo da legislação trabalhista, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 9.029, de 1995, reforçando ações de combate à discriminação no meio trabalhista e dando mais objetividade aos dispositivos legais que tratam do tema.

A livre iniciativa tem previsão constitucional (arts. 1º, IV, e 170 da Constituição) e dela decorre o direito do empregador organizar seu negócio e selecionar seus colaboradores por mérito, sem ingerência não autorizada por lei.

Logo, a alteração proposta com a criação de dispositivos na CLT torna esse princípio expresso no plano infraconstitucional.

Por outro lado, também se propõe modificações na Lei nº 9.029/95 e na Lei nº 14.611/23, posto que, ao se vedar práticas discriminatórias, não ocorre a definição do padrão probatório exigível. Essa lacuna tem permitido condenações fundadas apenas na composição estatística do quadro de pessoal, sem demonstração de ato concreto.

Para tanto, as propostas de modificação legal suprem tal omissão, exigindo prova de conduta individualizada e atribuindo o ônus a quem alega, em harmonia com o princípio da presunção da inocência diante de possíveis punições sem a devida comprovação de ilicitude, ao mesmo passo em que também consideramos a distribuição dinâmica do ônus da prova assegurado pelo art. 818 da CLT.

A desproporção numérica entre grupos pode resultar de fatores legítimos — oferta de mão de obra, qualificação, escolhas individuais — e não autoriza, isoladamente, a presunção de ilicitude, como tem se verificado em



decisões desarrazoadas, a exemplo de recente condenação pelo Tribunal Superior do Trabalho envolvendo uma empresa no Paraná¹.

A proposta preserva a tutela contra a discriminação efetiva e, ao mesmo tempo, protege a autonomia privada e a segurança jurídica, ao mesmo passo que ressalva expressamente as cotas legalmente instituídas, como a de pessoas com deficiência e a de aprendizes.

Por essas razões, submetemos o presente Projeto de Lei à apreciação dos nobres Pares, com a finalidade de assegurar o devido equilíbrio entre as normas trabalhistas diante de um modelo de democracia liberal que se pressupõe como referência para o nosso país.

Reafirmamos, ao fim, que os custos para um empresário atuar no Brasil são altos, ao mesmo tempo em que os cidadãos passam aproximadamente a metade de um ano pagando apenas impostos.

Portanto, não podemos permitir lacunas ou imposições autoritárias típicas de tribunais soviéticos que intervenham desproporcionalmente sobre empresas, como se estas fossem braços estatais para promoverem única e exclusivamente a vontade de burocratas.

Sala das Sessões, em 25 de junho de 2026.



Deputado JUNIO AMARAL – PL/MG

¹ Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/458780/tst-condena-ortobom-a-pagar-r-300-mil-por-falta-de-mulheres-na-gestao>

