



Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento do Sebrae
Aprovada pela Resolução Direx nº 454, de 1º de dezembro de 2023

CAPÍTULO I - OBJETIVO

Art. 1º A presente Política estabelece as diretrizes e os compromissos do Sebrae voltados à promoção da diversidade, inclusão, equidade e pertencimento, atuando em prol de um ambiente de trabalho inclusivo e seguro, que valorize a diversidade humana e cultural, garanta a equidade de oportunidades e incentive a inclusão de todas as pessoas colaboradoras, clientes, fornecedoras e demais partes interessadas, respeitando os direitos humanos, as garantias fundamentais e as legislações vigentes.

Parágrafo único. Este normativo se aplica a todas as pessoas colaboradoras, conselheiras, estagiárias, diretoras e jovens aprendizes do Sebrae; às pessoas bolsistas, terceirizadas, clientes, fornecedoras ou credenciadas e parceiras que se relacionem com o Sebrae, independentemente de serem pessoas físicas ou jurídicas.

CAPÍTULO II – TERMOS E DEFINIÇÕES

Art. 2º Consideram-se os seguintes conceitos para fins de aplicação desta Política:

- I. **Ações afirmativas:** programas e iniciativas especiais e adotadas pelo Estado ou pela iniciativa privada para a prevenção ou correção das desigualdades socioeconômicas, de gênero, raça, deficiência, ou outra, para a promoção da igualdade de oportunidades (baseado no Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.228, de 20 de julho de 2010);
- II. **DI EP:** sigla para Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento;
- III. **Diversidade:** é a pluralidade de culturas, identidades, formas de pensar e experienciar o mundo, do âmbito individual ao coletivo de pessoas e envolve aspectos como gênero, gerações, deficiência, neurodiversidade, neurodivergência, raça/cor, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, cultura, nacionalidade, naturalidade, classe social, condição física, religião, estilos de vida, experiência, histórias dos indivíduos, perspectivas, conhecimentos, atitudes, habilidades, entre tantos outros que tornam cada pessoa única;
- IV. **Equidade:** é a busca por igualdade por meio de processos e práticas que entendam que cada jornada é individual. A equidade entende que as pessoas não partem do mesmo lugar e que enquanto alguns começam com vantagens, outros começam com barreiras. Por isso, a equidade é a busca por equilibrar as dinâmicas de poder tentando alcançar justiça;
- V. **Inclusão:** é o ato de criar condições em que essa pluralidade seja valorizada e prospere de maneira justa. A inclusão verdadeira envolve todas as pessoas colaboradoras ativamente na tomada de decisões, garantindo que suas vozes sejam reconhecidas;
- VI. **Interseccionalidade:** O termo descreve como várias formas de discriminação ou opressão interagem na experiência de indivíduos pertencentes a múltiplos grupos



minorizados, criando camadas únicas de desigualdade que não podem ser compreendidas isoladamente uma das outras.

- VII. **Pertencimento:** é o que faz uma pessoa colaboradora sentir que faz parte da equipe e da empresa, que sua identidade e contribuições são valorizadas;
- VIII. **Grupos minorizados ou Grupos sub-representados:** Referem-se a comunidades ou identidades que são menos representadas ou reconhecidas em posições de poder, participação e visibilidade na sociedade, geralmente devido a discriminação ou exclusão histórica e sistemática baseada em características como etnia, gênero, orientação sexual, deficiência, entre outras. Essa dinâmica resulta em desvantagens socioeconômicas e políticas para tais grupos.

CAPÍTULO III – PREMISSAS

Art. 3º O Sebrae adotará premissas, que são alicerces não negociáveis, como forma de moldar sua cultura organizacional e criar um ambiente onde cada membro se sinta valorizado e contribua para sucesso coletivo da Instituição. São eles:

- I. **Tema estratégico e transversal ao negócio:** conectamos a DIEP com nosso propósito, visões de futuro, missões, objetivos e aos diferentes resultados-chave envolvidos em nosso direcionamento estratégico pelos eixos: Empreendedores, Governança e Estado, Territórios e Biomas.
- II. **Perenidade do tema:** promovemos a DIEP no nosso ambiente de trabalho e nas nossas entregas deve ser um compromisso perene, que perpetue por diferentes ciclos de mandatos;
- III. **Respeito à dignidade e não discriminação:** tratamos as pessoas com dignidade, equidade e cortesia, respeitando e acolhendo as diferenças inerentes às diversidades, aceitando que cada ser humano é único, com valores próprios e reconhecendo seus direitos, deveres e potencialidades.
- IV. **Práticas afirmativas:** realizamos ações afirmativas com intencionalidade considerando a representatividade e interseccionalidade como fomento de uma cultura organizacional inclusiva, orientadas por objetivos e resultados-chave.

CAPÍTULO IV – PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS

Art. 4º Compete a todas as pessoas abrangidas por este normativo respeitar estritamente os seguintes princípios:

- I. **Diversidade:** reconhecemos que a diversidade de nossas pessoas colaboradoras deve ser reflexo do empreendedorismo que apoiamos. Valorizamos a multiplicidade de conhecimentos, experiências e perspectivas como uma força que impulsiona nossa inovação e nossa capacidade de servir com excelência adequada a toda pluralidade do contexto de empreendedorismo.



- II. **Inclusão:** reconhecemos que a inclusão é uma etapa fundamental para garantir a representatividade e proporcionalidade de grupos minorizados na organização, bem como ambiente acessível e seguro para acolher todas as presenças e percepções, estabelecendo uma cultura da diversidade inclusiva e segura para criatividade e inovação.
- III. **Equidade:** compreendemos que, diante de desigualdades, apenas promover a diversidade e a inclusão não é suficiente, portanto, devemos promover ações que equilibrem o campo de atuação, assegurando que todas as pessoas colaboradoras tenham as mesmas chances de desenvolver seu potencial. Nesse sentido, para alcançar a igualdade de oportunidades, medidas e ações afirmativas distintas podem ser necessárias.
- IV. **Pertencimento:** compreendemos que, atrelado à cultura da diversidade, da inclusão e da equidade, devemos ainda estabelecer uma cultura organizacional onde o sentimento de “fazer parte” é real para todas as pessoas colaboradoras, conectando os propósitos individuais e coletivos ao institucional. Impulsionadas por esse sentimento, potencializamos o embaixadorismo, a criatividade e inovação resolutiva, provendo soluções e experiências transformadoras para todos os nossos públicos.

Art. 5º Para assegurar o alcance dos princípios previstos no art. 4º, o Sebrae assume os seguintes compromissos:

- I. Agir sempre em dados baseados na realidade do Sebrae e nas realidades das MPEs, utilizando da inteligência e cultura analítica para DIEP.
- II. Definir metas claras e objetivos estratégicos que direcionem a nossa atuação no curto, médio e longo prazo, além de acompanhar com indicadores dinâmicos o desempenho das práticas em função das metas estabelecidas.
- III. Promover ações afirmativas para contemplar a representatividade, equidade e proporcionalidade de grupos minorizados nos espaços ocupacionais, nas funções de liderança e/ou de tomadas de decisão;
- IV. Garantir processos seletivos inclusivos em todas as suas etapas — da definição do perfil da vaga até a contratação —, além de retenção e desenvolvimento de talentos diversos.
- V. Proporcionar a criação de um ambiente de trabalho totalmente acessível, seguro e inclusivo, removendo barreiras físicas, digitais e sociais — incluindo aquelas que impedem um ambiente de segurança psicológica — para todos os públicos definidos nessa política.
- VI. Estabelecer e indicar as revisões e adequações necessárias nos instrumentos que normatizam as relações internas e externas, considerando transversalmente a DIEP;
- VII. Garantir canais de denúncia, livres de insegurança, para que os diversos públicos reportem discriminações e preconceitos explícitos ou velados;
- VIII. Estabelecer critérios relacionados a DIEP para a participação de pequenos negócios nas cadeias produtivas do Sebrae Nacional.
- IX. Promover o empreendedorismo inclusivo alinhado aos princípios de DIEP, por meio de programas de capacitação, mentoria, acordos, patrocínios, apoios e parcerias;



- X. Reconhecer e valorizar os pequenos negócios que se destaquem por suas iniciativas de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento, divulgando seus casos de sucesso e reconhecendo suas boas práticas;

Parágrafo único. A governança da pauta DIEP no Sebrae Nacional é estruturada em distintos níveis de responsabilidade e atuação. No âmbito executivo, compete à Diretoria Executiva a validação das ações relacionadas à pauta, na mais elevada instância. No nível estratégico e tático, o Comitê ESG do Sebrae Nacional assume a responsabilidade pela coordenação das iniciativas, em estreita colaboração com as unidades do Sebrae Nacional, incumbidas da operacionalização e de manter o Comitê ESG constantemente atualizado a esse respeito.

CAPÍTULO VI – ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

Art. 6º Compete a todas as pessoas abrangidas por este normativo agir de acordo com o Código de Ética do Sistema Sebrae, bem como:

- I. Adotar postura coerente com os princípios da Instituição, toda vez que estiver atuando em nome do Sistema Sebrae ou representando-o, pautando palavras e atitudes pelos critérios técnicos e decisões pela coerência com a missão do Sebrae;
- II. Tratar colegas, clientes e parceiros de forma cortês, sem preconceitos de qualquer origem, sejam de raça, sexo, etnia, idade, orientação sexual, identidade de gênero, opções políticas e religiosas ou quaisquer outras formas de discriminação, respeitando-lhes a privacidade e a reputação pessoal e profissional e evitando que interesses de ordem pessoal interfiram nos relacionamentos;
- III. Comunicar imediatamente à Ouvidoria todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse do Sistema SEBRAE, bem como utilizar a Ouvidoria como canal oficial para reclamações, denúncias, elogios e sugestões relacionadas à temática DIEP;
- IV. Promover um ambiente livre de qualquer forma de discriminação, garantindo o respeito absoluto aos direitos humanos e promoção da dignidade humana de todas as pessoas envolvidas na cadeia de relacionamento da instituição;
- V. Considerar a Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento como imperativo ético e social da nossa atuação junto aos diversos públicos de interesse;
- VI. Contribuir para a cultura inclusiva do SEBRAE;
- VII. Ser multiplicadora dos conceitos desse normativo;
- VIII. Participar de treinamentos e programas de conscientização e/ou capacitação;
- IX. Repudiar veementemente qualquer ato de discriminação e reportar imediatamente à Ouvidoria violações desse normativo (ou de premissas) de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento;
- X. Combater todo e qualquer tipo de discriminação, preconceito, assédio ou outras práticas inadequadas, envolvendo pessoas colaboradoras;
- XI. Planejar e realizar eventos acessíveis, inclusivos, com pluralidade de pessoas colaboradoras e palestrantes.



Art. 7º Compete à Diretoria Executiva:

- I. Liderar e apoiar iniciativas de DIEP em todo o Sistema Sebrae;
- II. Demonstrar comprometimento com as premissas do Sebrae para Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento;
- III. Deliberar ações que garantam os avanços em Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento;
- IV. Avaliar os resultados dos projetos relacionados à Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento;
- V. Decidir sobre o posicionamento de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento baseada em dados e diagnóstico;
- VI. Disponibilizar os recursos necessários para a implementação das ações para viabilizar a Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento dentro do Sebrae;
- VII. Cumprir e fazer cumprir esta Política.

Art. 8º Compete ao Comitê ESG:

- I. Propor, coordenar e articular as estratégias e iniciativas de atuação relacionadas ao tema de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento no âmbito do Sebrae Nacional com propostas de implementação no Sistema Sebrae;
- II. Acompanhar e contribuir com o planejamento, execução e monitoramento e avaliação dos programas, projetos e ações do Sebrae Nacional relacionadas ao tema de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento;
- III. Estimular campanhas de comunicação relacionadas à temática de DIEP;
- IV. Mapear boas práticas e reconhecer ações de DIEP nos Sebrae/UF que possam ser nacionalizadas;
- V. Participar da construção estratégica, de modo a colaborar com a elaboração de um direcionamento estratégico organizacional pautado na Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento;
- VI. Contribuir para a definição de valores organizacionais e promover a cultura alinhados ao tema de DIEP;
- VII. Sensibilizar, mobilizar e influenciar as unidades do Sebrae Nacional para que seus fornecedores, clientes, colaboradores e parceiros estejam comprometidos com a pauta de DIEP;
- VIII. Atuar de forma consultiva prestando apoio às unidades do Sebrae Nacional em questões pertinentes ao tema DIEP.
- IX. Fomentar e apoiar a criação de grupos de afinidade com intuito de garantir a percepção e protagonismo dos grupos minorizados na construção de uma cultura inclusiva.

Art. 9º Compete às Lideranças de Equipe:

- I. Promover um ambiente inclusivo e diverso para suas equipes;
- II. Participar de treinamentos essenciais à Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento;
- III. Incentivar as pessoas colaboradoras a participarem dos treinamentos essenciais à Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento;
- IV. Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das



relações hierárquicas;

- V. Promover um ambiente de confiança e segurança psicológica para sua equipe;
- VI. Fomentar a oportunidade equânime de desenvolvimento profissional e de carreira para todas as pessoas colaboradoras;
- VII. Gerenciar conflitos relacionados à diversidade e encaminhar para as instâncias responsáveis quando necessário;
- VIII. Assegurar que as ações, projetos e programas executados em suas unidades sejam realizados com os princípios da Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento.

Art. 10 Compete à Unidade de Gestão de Pessoas:

- I. Promover a gestão estratégica de pessoas de forma a alcançar os resultados planejados de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento;
- II. Desenvolver práticas de atração e seleção inclusivas;
- III. Planejar, propor, executar e monitorar iniciativas de valorização da diversidade e inclusão nos processos de gestão de pessoas;
- IV. Propor e incentivar ações afirmativas e iniciativas para aumentar a representatividade e a participação de grupos historicamente excluídos ou vulnerabilizados, especialmente em cargos de liderança e de tomada de decisão;
- V. Atuar em prol da consolidação de uma cultura inclusiva.

Art. 11 Compete à Universidade Corporativa Sebrae:

- I. Promover ambiente de aprendizagem e a oferta de soluções educacionais visando a capacitar as pessoas colaboradoras e lideranças sobre a importância da Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento para a sustentabilidade da Instituição e para a construção de uma sociedade mais justa e equânime;
- II. Desenvolver e implementar programas de educação em Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento;
- III. Assegurar que todas as soluções educacionais sejam acessíveis e comunicadas de maneira inclusiva, de modo a atender às necessidades de todas as pessoas, independentemente de sua origem, habilidades ou características individuais.

Art. 12 Compete à Ouvidoria:

- I. Assegurar um canal de comunicação eficiente, ágil, ético e imparcial entre o Sebrae e seus clientes, internos e externos;
- II. Realizar o acolhimento e tratamento de reclamações, denúncias, sugestões e elogios relacionados à Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento;
- III. Reportar à Comissão de Ética denúncias relacionadas a discriminação ou assédio.

Art. 13 Compete à Comissão de Ética:

- I. Analisar as denúncias recebidas na Ouvidoria que guardem relação com infrações ao Código de Ética e a este normativo de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento, mantendo como princípio a imparcialidade e obedecendo ao seu Regimento Interno próprio.



Art. 14 Compete à Unidade de Comunicação:

- I. Desenvolver e proteger a marca, o posicionamento e os atributos desejados para a marca Sebrae relacionados à Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento;
- II. Garantir que a comunicação corporativa, interna e externa, seja inclusiva e esteja em acordo com os princípios desse normativo;
- III. Comunicar de forma inclusiva, transparente e efetiva, respeitando os diferentes grupos e pluralidade de pessoas;
- IV. Desenvolver estratégia de comunicação para a promoção e sensibilização da Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento.

Art. 15 Compete à Unidade de Assessoria e Relações Institucionais:

- I. Estimular que as empresas fornecedoras de eventos realizem contratação, de recursos humanos, diversa e inclusiva e que promova DIEP no acolhimento e atendimento às pessoas participantes dos eventos;
- II. Prever acessibilidade no planejamento estrutural dos eventos;
- III. Fomentar práticas inclusivas em eventos do Sebrae.

Art. 16 Compete à Unidade de Assessoria Jurídica:

- I. Prestar consultoria jurídica sobre questões referentes a Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento;
- II. Assegurar que os normativos do Sebrae Nacional sejam aderentes às legislações relacionadas à Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento.

Art. 17 Compete à Unidade de Controladoria e Compliance:

- I. Assegurar a Integridade Corporativa em compromisso com à Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento;
- II. Realizar o levantamento e análise contínuos do ambiente normativo externo ao Sistema Sebrae, com o objetivo de identificar, catalogar e gerir normas que dizem respeito a diversidade, equidade, inclusão e pertencimento aplicáveis ao Sistema Sebrae;
- III. Realizar a análise de normas internas, no âmbito do Comitê de Análise de Normas (CAN), quanto à aderência à norma de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento;
- IV. Realizar a análise dos riscos e dos controles internos dos processos do Sebrae sob a perspectiva de compliance e ética, identificando se há risco ou descumprimento internos relacionados à norma de diversidade, equidade, inclusão e pertencimento.

Art. 18 Compete à Unidade de Gestão Estratégica e Inteligência:

- I. Assegurar que a Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento seja um dos princípios para a construção da estratégia do Sistema Sebrae;
- II. Gerir a estratégia do Sistema SEBRAE, contribuindo e direcionando esforços para o alcance do propósito institucional de pluralidade;



- III. Realizar estudos e pesquisas relacionados aos impactos da DIEP no desenvolvimento, perenidade e sucesso das MPEs brasileiras.

CAPÍTULO VII – GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

Art. 19 As consequências advindas da inobservância das disposições deste normativo fundamentar-se-ão no Código de Ética do Sistema Sebrae, assegurando a integridade, os valores organizacionais e o estrito cumprimento da legislação.

Art. 20 As consequências da não observação e/ou descumprimento do disposto neste normativo serão conduzidas a partir do estipulado no Código de Ética do Sistema Sebrae, que tem como objetivo garantir que as relações e atividades do Sebrae contribuam para o fortalecimento do ambiente de integridade, seus valores organizacionais e cumprimento da legislação.

Art. 21 O Sebrae, por meio das instâncias responsáveis, compromete-se a investigar todas as situações denunciadas, com imparcialidade e total confidencialidade.

§1º Denúncias devem ser lastreadas em evidências concretas, facilitando sua análise e investigação.

§2º Reclamações e denúncias sobre desvios deste normativo devem ser encaminhadas à Ouvidoria do Sebrae Nacional.

§3º Infrações a este normativo serão avaliadas pela Comissão de Ética, seguindo os procedimentos estipulados em seu Regimento Interno.

§4º Violações de caráter legal serão redirecionadas à Assessoria Jurídica para as providências cabíveis.

CAPÍTULO VIII – DOCUMENTOS INTERNOS APLICADOS À DIEP

Art. 22 Os seguintes documentos internos serão aplicados à presente Política:

- I. Código de Ética do Sistema Sebrae;
- II. Regimento Interno da Comissão de Ética;
- III. Regimento Interno do Sebrae;
- IV. Planejamento Estratégico Sebrae 2035.



CAPÍTULO IX – DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 23 Esta Política deverá ser revisada anualmente, como forma de manter-se atualizada.

Art. 24 A presente Política observou, na sua construção, as legislações nacionais que fornecem as bases legais para a implementação e práticas de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento nas organizações.

Parágrafo único. A compreensão dessa legislação é fundamental para promover um ambiente de trabalho justo, inclusivo, comprometido com a criação de um espaço seguro para toda a pluralidade de pessoas e em conformidade com as normas legais.

Art. 25 Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria Executiva do Sebrae, revogadas as disposições em contrário.



Anexo I – LEGISLAÇÃO APLICADA À DIEP

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988

A Constituição Brasileira de 1988, também conhecida como a "Constituição Cidadã", contém diversos dispositivos que abordam a diversidade, a inclusão e a proibição da discriminação. Esses princípios estão presentes em vários artigos e diretrizes da Constituição. Abaixo, destacamos alguns dos principais pontos relacionados a essas questões:

Igualdade: O princípio da igualdade é um dos pilares da Constituição de 1988. O artigo 5º, caput, afirma que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza". Esse princípio visa a garantir a igualdade de todos os cidadãos perante a lei, independentemente de raça, cor, gênero, religião, orientação sexual, origem, entre outros.

Não Discriminação: O artigo 3º, inciso IV, estabelece como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Igualdade de Gênero: A igualdade de gênero é abordada na Constituição no artigo 5º, inciso I, e garante a igualdade de direitos entre homens e mulheres em todos os aspectos, proibindo qualquer forma de discriminação de gênero.

Inclusão de Pessoas com Deficiência: A Constituição reconhece a importância da inclusão das pessoas com deficiência. O artigo 227, § 1º, inciso II, estabelece que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente com deficiência o direito à igualdade, ao respeito e à dignidade.

Liberdade Religiosa: A Constituição assegura a liberdade de crença e culto religioso, garantindo que ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política (artigo 5º, inciso VI).

Proteção de povos originários e tradicionais: A Constituição também protege os direitos das minorias étnicas e culturais. Ela reconhece a existência de comunidades indígenas e quilombolas e estabelece direitos específicos para essas populações (artigos 231 e 68 ADCT).

A Constituição Brasileira oferece a base legal e os princípios que guiam a não discriminação, equidade, inclusão e ações afirmativas. No entanto, é por meio das leis, estatutos, regulamentos e políticas públicas que essas questões são concretizadas, adaptadas às necessidades específicas da sociedade e traduzidas em ações efetivas que promovem a justiça social e a igualdade de oportunidades. Assim, a colaboração entre a Constituição e a legislação complementar desempenha um papel essencial na construção de uma sociedade mais inclusiva e equitativa. A seguir, apresentamos leis e estatutos que, em confluência com a Constituição, contribuem para o estabelecimento de um Brasil digno para todas as pessoas.



Legislação relacionada a pessoas com deficiência e neurodivergentes

LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015

Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

LEI Nº 14.624, DE 17 DE JULHO DE 2023

Institui o uso do cordão de fita com desenhos de girassóis para a identificação de pessoas com deficiências ocultas.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/l14624.htm

Legislação relacionada à raça/etnia

LEI Nº 7.716, DE 5 DE JANEIRO DE 1989

Define os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7716.htm

LEI Nº 14.532, DE 11 DE JANEIRO DE 2023

Tipifica como crime de racismo a injúria racial, prevê pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prevê pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm

LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010

Institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm

LEI Nº 14.553, DE 20 DE ABRIL DE 2023

Determina procedimentos e critérios de coleta de informações relativas à distribuição dos segmentos étnicos e raciais no mercado de trabalho.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/Lei/L14553.htm

Legislação relacionada a gênero

LEI Nº 11.340, DE 7 DE AGOSTO DE 2006

Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm



LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022

Institui o Programa Emprega + Mulheres; destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação de medidas específicas.
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.457-de-21-de-setembro-de-2022-431257298>

PORTARIA MTP Nº 4.219, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2022

Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA, e define que as organizações obrigadas a constituir CIPA devem adotar medidas com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-4.219-de-20-de-dezembro-de-2022-452780351>

LEI Nº 14.611 DE 3 DE JULHO DE 2023

Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm

Legislação relacionada às questões geracionais

LEI Nº 10.741, DE 1º DE OUTUBRO DE 2003.

Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm

LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990.

Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm