

# PROJETO DE LEI DO SENADO Nº , DE 2008

Altera a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, para dispor sobre a discriminação e a promoção da igualdade racial em relação de emprego.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos:

"Art. 1º-A. Para os fins desta Lei, considera-se discriminação por raça, cor ou origem toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica que tenha por efeito restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de quaisquer direitos nas relações de trabalho, nas seguintes modalidades:

I - discriminação explícita: estabelecimento, em entidades públicas ou privadas, de regras ou políticas internas que excluam ou desfavoreçam explicitamente certos grupos com fundamento em preconceitos e estereótipos baseados em características mencionadas no *caput* deste artigo;

II - discriminação implícita: estabelecimento, em entidades públicas ou privadas, de regras ou práticas aparentemente imparciais, mas que resultem em prejuízos e desvantagens para um número preponderante de integrantes de um grupo identificável por características mencionadas no *caput*, sem que haja, necessariamente, a intenção discriminatória contra membros desses grupos.

Art. 1º-B. A implementação de políticas voltadas para a inclusão de afro-brasileiros no mercado de trabalho será de responsabilidade dos governos federal, estaduais, distrital e municipais, observando-se, além do disposto nesta Lei:

I - os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1968;

II - os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção nº 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho, que trata da Discriminação no Emprego e na Profissão;

III - a Declaração e o Plano de Ação emanados da III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, afro-brasileiros são as pessoas que se classificam como tais ou como negros, pretos, pardos ou categorias análogas.

Art. 1º-C. Os governos federal, estaduais, distrital e municipais são autorizados a promover medidas que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para os afro-brasileiros, inclusive a contratação preferencial de afro-brasileiros, e a estimular a adoção de medidas correlatas por entidades privadas.

§ 1º A igualdade de oportunidades será promovida mediante a adoção de políticas e programas de formação e capacitação profissional, de emprego e de geração de renda, voltados para os afro-brasileiros.

§ 2º A contratação preferencial pela administração pública far-se-á por intermédio de regras já estabelecidas ou a ser estabelecidas.

§ 3º As medidas referidas neste artigo devem assegurar a proporcionalidade de gênero entre os seus beneficiários.

Art. 1º-D. O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador fica autorizado a formular políticas, programas e projetos voltados para a inclusão de afro-brasileiros no mercado de trabalho e a destinar recursos próprios para seu financiamento, respeitada a proporcionalidade de gênero entre os beneficiários.

Art. 1º-E. As ações de geração de emprego e de renda e os programas de financiamento para a constituição e ampliação de pequenas e médias empresas contemplarão estímulos a empresários e trabalhadores afro-brasileiros.

Art. 1º-F. O preenchimento de cargos em comissão do grupo Direção e Assessoramento Superiores – DAS da Administração Pública observará a meta inicial de 20% (vinte por cento) de afro-brasileiros, que será ampliada gradativamente até que a ocupação desses cargos por afro-brasileiros seja equivalente à proporção dessas pessoas na população brasileira.

Art. 1º-G. A inclusão do quesito cor/raça, a ser preenchido de acordo com a autotclassificação, assim como do quesito gênero, será obrigatório em todos os registros administrativos relativos aos trabalhadores dos setores público e privado, tais como:

- I - formulários de admissão e demissão do emprego;
- II - formulários de acidente de trabalho;
- III - instrumentos administrativos do Sistema Nacional de Emprego;
- IV - Relação Anual de Informações Sociais;
- V - formulários da Previdência Social.

Parágrafo único. Os empregadores não poderão pedir fotografia ou declaração de raça ou cor dos candidatos a emprego."

**Art. 2º** Dentro de até cinco anos contados da publicação desta Lei, as empresas com mais de duzentos empregados deverão ter uma cota de trabalhadores afro-brasileiros equivalente a, no mínimo, 70% (setenta por cento) da proporção de afro-brasileiros na População Economicamente Ativa do respectivo Estado, ressalvados os requisitos educacionais e de qualificação profissional indispensáveis ao desempenho dos cargos ou atividades exercidos na empresa.

*Parágrafo único.* Caso os requisitos educacionais e de qualificação mencionados no *caput* deste artigo sejam questionados, caberá à empresa provar que os mesmos são estritamente relacionados ao desempenho dos cargos ou atividades em questão, sob pena de serem considerados discriminatórios.

**Art. 3º** Esta Lei entra em vigor trinta dias após sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

A discriminação por motivo de raça, cor, ascendência ou origem racial ou étnica ainda persiste no mercado de trabalho brasileiro. Trata-se de mais uma forma injustificável de preconceito que dá sustento à desigualdade racial oriunda dos preconceitos da era colonial, perpetuados de modo tão eficiente quanto silencioso em nossa sociedade.

Cento e vinte anos se passaram desde a abolição formal do uso da mão-de-obra negra escrava na economia brasileira. Não há mais institutos que sustentem a perseguição sistemática dos afro-brasileiros e nossa ordem constitucional abraça a pluralidade humana em todas as suas manifestações. Todavia, não é necessário o comando legal para que o preconceito produza algozes e vítimas em nossa sociedade. Regras não escritas, às vezes aplicadas involuntariamente, obstam a realização do direito fundamental à igualdade.

A discriminação não carece de lei que declare sua vigência. É uma prática ilegal, inconstitucional e desumana, mas que ainda marca nossa sociedade. O entulho cultural de um passado no qual o racismo era institucionalizado ainda obstrui nosso caminho rumo a uma sociedade justa, livre e solidária. Seríamos ingênuos, em boa-fé, ou cínicos, em má-fé, se não reconhecêssemos o preconceito em nossa sociedade. Contra essas regras não-escritas, a Constituição de 1988 oferece o remédio das ações afirmativas.

É esse o sentido da proposição que apresentamos, para promover a inclusão nos setores público e privado. Tomamos o cuidado de não atentar contra a livre iniciativa dos agentes particulares, harmonizando esse princípio da ordem econômica à proibição da discriminação, inclusive mediante o estabelecimento de uma cota modesta e razoável para a contratação de afro-brasileiros, que se revela mais como medida antidiscriminatória do que realmente favorecedora da inclusão. Essa última modalidade ganha espaço na esfera pública, na qual concentramos as medidas destinadas a promover igualdade de oportunidades para os afro-brasileiros.

Sala das Sessões,

Senador PAULO PAIM