



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Federal Jack Rocha - PT/ES

COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS, MINORIAS E IGUALDADE RACIAL

PROJETO DE LEI Nº 5.882, DE 2005

Apensados: PL nº 2.697/2007, PL nº 7.225/2014, PL nº 7.485/2014, PL nº 1.714/2015, PL nº 4.802/2016, PL nº 8.909/2017, PL nº 10.000/2018, PL nº 10.516/2018, PL nº 9.771/2018, PL nº 1.179/2019, PL nº 457/2019, PL nº 4.701/2019, PL nº 461/2020, PL nº 4.774/2020, PL nº 3.317/2021 e PL nº 3.891/2023

Dispõe sobre a proteção do emprego às pessoas negras.

Autor: Deputado VICENTINHO

Relatora: Deputada JACK ROCHA

I - RELATÓRIO

Encontra-se nesta Comissão de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial, para apreciação de mérito, o Projeto de Lei nº 5.882, de 2005, de autoria do deputado Vicentinho, que, nos termos de seu art. 1º, torna obrigatória a contratação “de pessoas negras e não-negras, em proporção correspondente aos dados determinados por institutos como IBGE e IPEA, na região” em que se localizem as empresas contratantes.

Originalmente, o PL nº 5.882, de 2005, encontrava-se apensado ao PL nº 1.866, de 1999, de autoria do deputado Luiz Alfredo Salomão, que dispunha sobre medidas de ação compensatória para a implementação do princípio da isonomia social das pessoas negras.

O PL nº 1.866, de 1999, como proposição principal, recebeu parecer favorável em 1999 pela Comissão de Educação e Cultura, antes de ter o PL nº 5.882, de 2005, apensado a ele. Posteriormente, após a apensação do PL nº 5.882, de 2005, o PL nº 1.866, de 1999, recebeu um novo parecer em



Câmara dos Deputados | Anexo IV - Gabinete 252 | CEP 70160-900 - Brasília/DF
Tels (61) 3215-5252/3252 | dep.jackrocha@camara.leg.br

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD247344184000>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jack Rocha





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Federal **Jack Rocha** - PT/ES

2009, desta vez pela rejeição, na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. Em ambos os casos, conforme o art. 105, § 2º, do Regimento Interno, os pareceres permanecem válidos. O PL nº 1.866, de 1999, também foi objeto de outros pareceres, tanto nas comissões mencionadas quanto na Comissão de Direitos Humanos e Minorias, embora estes últimos não tenham sido apreciados.

Em janeiro de 2023, tendo sido arquivado o PL nº 1.866, de 1999, e outros (PL nº 3147, de 2000, PL nº 5293, de 2001, PL nº 6213, de 2002), por força do art. 105, *caput*, do Regimento Interno, vários Projetos que os acompanhavam passaram a acompanhar o PL nº 5.882, de 2005, que se tornou a proposição principal, com a seguinte árvore de apensados:

PL nº 2.697/2007, de autoria do deputado Evandro Milhomen, que dispõe sobre a reserva de vagas em empresas para os trabalhadores pretos e pardos.

PL nº 7.225/2014, de autoria do deputado Rogério Peninha Mendonça, que proíbe a instituição de cotas raciais nos concursos para ingresso no serviço público.

PL nº 7.485/2014, de autoria do deputado Otavio Leite, que reserva aos negros vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito dos Poderes Legislativo e Judiciário.

PL nº 1.714/2015, de autoria do deputado Reginaldo Lopes, que dá nova redação ao art. 1º da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que dispõe sobre a reserva de vagas oferecidas em concurso público.

PL nº 4.802/2016, de autoria da deputada Benedita da Silva, que institui ações afirmativas em prol da população negra.

PL nº 8.909/2017, de autoria da deputada Erika Kokay, que altera a Lei nº 12.288, de 20 de junho de 2010, que institui o Estatuto da





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Federal Jack Rocha - PT/ES

Igualdade Racial, para estabelecer regras para assegurar a inclusão da população negra nos concursos públicos da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

PL nº 10.000/2018, de autoria do deputado Marco Antônio Cabral, que institui cota mínima para a contratação de profissionais negros nos entes de atividade audiovisual que menciona e dá outras providências.

PL nº 10.516/2018, de autoria dos deputados Jandira Feghali e Paulo Teixeira, que dispõe sobre políticas de ação afirmativa para o setor audiovisual, determinando reserva de vagas para negros, indígenas e mulheres em processos seletivos financiados com recursos públicos federais.

PL nº 9.771/2018, de autoria do deputado Luiz Couto, que altera o art. 39 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, para instituir a obrigatoriedade de reserva de vagas para a população negra nas empresas com mais de vinte empregados.

PL nº 1.179/2019, de autoria do deputado Ossesio Silva, que altera a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que Institui o Estatuto da Igualdade Racial, para estabelecer a obrigatoriedade da participação de negros nas peças publicitárias veiculadas pela administração pública federal e, ainda, para vedar a instigação de animosidade inter-racial.

PL nº 457/2019, de autoria do deputado Valmir Assunção, que altera o artigo 39 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, para instituir a obrigatoriedade de reserva de vagas para a população negra nas empresas com mais de vinte empregados.

PL nº 4.701/2019, de autoria do deputado Ossesio Silva, que altera a Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014, para assegurar o atendimento à população negra nas parcerias entre a administração pública e organizações da sociedade civil.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Federal Jack Rocha - PT/ES

PL nº 461/2020, de autoria dos deputados Marcel Van Hattem e outros, que altera a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, e a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para vedar a realização de procedimentos de heteroidentificação racial.

PL nº 4.774/2020, de autoria dos deputados Benedita da Silva e outros, que altera a Lei nº 9.637, de 15 de maio de 1998, a Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999 e a Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014, para assegurar reserva de vagas para afrodescendentes nas ações financiadas com recursos de origem pública mediante parcerias com entidades do terceiro setor.

PL nº 3.317/2021, de autoria das deputadas Marília Arraes e Benedita da Silva, que altera a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, para dispor sobre as comissões de heteroidentificação, na forma que especifica.

PL nº 3.891/2023, de autoria da Deputada Jandira Feghali, que institui cota mínima para a participação de atrizes e atores, figurantes e técnicos e técnicas negros na produção de filmes, programas e peças publicitárias e dá outras providências.

Havendo, como já indicado, Pareceres válidos da Comissão de Educação e da Comissão de Trabalho, ambos referentes ao mérito da proposição, o Projeto de Lei nº 5.882, de 2005, após apreciado nesta Comissão de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial, passará ainda pela apreciação da Comissão de Finanças e Tributação e da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, quanto ao requisitos de adequação financeira ou orçamentária, na primeira, e de constitucionalidade e de juridicidade, na segunda.

Após a análise pelas Comissões, a proposição será objeto de análise pelo Plenário e seu regime de tramitação é ordinário, conforme o art. 24, inciso I e art. 151, inciso III, ambos do Regimento Interno.

É o relatório.





II - VOTO DA RELATORA

Cabe à Comissão de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial a análise de mérito do Projeto de Lei nº 5.882, de 2005, e de seus apensados, no que se refere aos temas próprios do colegiado, constantes do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, art. 32, VIII.

Ora, destinando-se a proposição sob análise a promover a igualdade racial no emprego, ela se revela de especial interesse desta Comissão, que justamente incorporou a temática a sua própria designação, em fevereiro de 2023.

Trata-se, contudo, de análise bastante complexa, tanto por haver um número significativo de apensados, como por se distinguirem uns dos outros quanto ao conteúdo e quanto ao momento e contexto em que foram apresentados. Para se ter uma ideia da dificuldade da tarefa a enfrentar, basta ter em mente que o PL nº 5.882, de 2005, sob avaliação, se faz acompanhar de dois Pareceres, ainda válidos, nos termos do § 2º do art. 105 do Regimento Interno, embora originalmente dirigidos ao PL nº 1.866, de 1999, já arquivado.

O primeiro desses Pareceres, de autoria da deputada Celcita Pinheiro, acolhido, em 13 de dezembro de 2000, pela Comissão de Educação, argumentava, a favor da aprovação do PL nº 1.866, de 1999, considerado mais abrangente e com potencial para causar maior impacto positivo que as duas proposições então apensadas (PL nº 3.004 e PL nº 3.147, ambos de 2000), apenas por isso rejeitadas. As três proposições avaliadas no Parecer encontram-se arquivadas, o que diz muito sobre a dificuldade a enfrentar na avaliação do material sob nossa responsabilidade.

O segundo Parecer, de autoria do deputado Carlos Santana, acolhido, em 23 de setembro de 2009, pela Comissão de Trabalho, pronunciou-se pela rejeição do PL nº 1.866, de 1999, junto com os seis apensados, já incluído, naquele momento, o PL nº 5.882, de 2005, presentemente sob nossa avaliação. Seu conteúdo esclarece ainda mais a situação em que nos





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Federal **Jack Rocha** - PT/ES

encontramos hoje. Embora tenha se manifestado pela rejeição dos projetos sob análise, o Parecer realçava a relevância dos temas tratados nas proposições apreciadas, destacando inclusive o ponto decisivo do atual Projeto principal, nos seguintes termos:

não é aceitável que as quotas do quadro de pessoal reservadas aos negros não sejam cumpridas pelas empresas privadas, pois são justamente estas que empregam o maior contingente de trabalhadores. Ademais, a objetividade dos concursos públicos já proporciona relativa proteção à discriminação racial no âmbito estatal. Por conseguinte, é justamente na iniciativa privada que a intervenção legal se revela mais necessária.

O motivo da rejeição foi meramente operacional. Tratava-se de priorizar o trabalho realizado na Comissão Especial que discutiu o PL nº 6.264, de 2005, futuro Estatuto da Igualdade Racial. A Comissão de Trabalho, naquela conjuntura, por sugestão do relator da matéria, deputado Carlos Santana, presidente da Comissão Especial responsável pelo Estatuto, entendeu que o espaço privilegiado para a discussão de políticas de promoção da igualdade racial seria essa última Comissão. A opção fazia todo sentido, inclusive porque, nesse colegiado, estavam sendo formuladas e discutidas normas análogas àquelas contidas tanto no PL nº 5.882, de 2005, como no PL nº 1.866, de 1999, que era então a proposição principal.

Atualmente, o Projeto de Lei nº 5.882, de 2005, está acompanhado de uma extensa lista de proposições relacionadas, abrangendo uma gama diversificada de temas. No entanto, o foco predominante continua sendo a promoção da inclusão da população negra no mercado de trabalho, especialmente no setor audiovisual. Essa ênfase reflete a situação observada em 2009. Diante disso, e seguindo a abordagem recomendada pelo deputado Carlos Santana, parece oportuno revisar as propostas desenvolvidas pelas comissões especiais responsáveis pela elaboração do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288, de 2010). Esse retorno se justifica pela necessidade de





avaliar quais aspectos foram efetivamente transformados em lei e quais permanecem pendentes de implementação.

O então senador Abdias Nascimento apresentou em 1997, um Projeto de Lei que embasou a elaboração do PL nº 1.866, de 1999. Em 2000, o então deputado Paulo Paim apresentou o Projeto de Lei nº 3.198, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial.

Em setembro de 2001, foi criada uma Comissão Especial na Câmara dos Deputados para discutir o Estatuto da Igualdade Racial, realizando audiências públicas e debates, culminando com a aprovação do Substitutivo do relator, deputado Reginaldo Germano, em dezembro de 2002. No ano seguinte, o já senador Paulo Paim, recém eleito, apresentou projeto de lei no Senado Federal (PLS nº 213/2003) cujo conteúdo resgata o do substitutivo elaborado e aprovado na referida Comissão Especial da Câmara. A redação adotada ao fim da tramitação no Senado veio a esta Casa em 2005 (tornando-se o PL nº 6.264/2005), sendo aprovada no final de 2009, com emendas, e voltando, portanto, à Casa de origem. Finalmente, em junho de 2010, o texto final foi aprovado no Senado.

Foi então, em 2003, como resultado da luta incansável do movimento negro por políticas públicas de igualdade racial e direitos humanos no país, o Governo do Presidente Luis Inácio Lula da Silva criou a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), que foi responsável por coordenar as políticas de promoção da igualdade racial e implementar ações afirmativas em diversas áreas, como educação, saúde, trabalho e cultura.

Durante esse período, diversas universidades federais e estaduais também iniciaram a implementação de programas de cotas para negros. A discussão sobre essas políticas se espalhou por todo o país, sendo





amplamente divulgada pela imprensa e alcançando um público cada vez mais amplo.

Em 2005, a redação adotada ao fim da tramitação no Senado veio a esta Casa, tornando-se o PL nº 6.264/2005, que foi aprovado no final de 2009, com emendas, e voltou, portanto, à Casa de origem.

O texto final foi aprovado em junho de 2010, no Senado. Nesse mesmo ano, o Congresso Nacional já vinha discutindo a questão das cotas para a população negra há pelo menos treze anos, desde a apresentação do Projeto de Lei pelo senador Abdias Nascimento em 1997.

Recentemente, foi assinado o Termo de Adesão ao Pacto pela Adoção de Boas Práticas Trabalhistas e Garantia de Trabalho Decente na Cafeicultura no Brasil, em agosto de 2023. A cerimônia de assinatura ocorreu no auditório do Ministério do Trabalho e Emprego, em Brasília, e marcou o início da colheita da safra 2024 do café no país. O Pacto, formalizado pelo MTE, visa promover a cooperação entre o Governo, entidades sindicais de empregadores e trabalhadores para aprimorar as condições de trabalho na cafeicultura e promover práticas de trabalho decente por meio de campanhas de orientação e comunicação.

Finalmente, em 01/11/2023, depois de 388 anos de retrocessos sobre temas raciais, um momento histórico e louvável, foi aprovada a Criação da Bancada Negra da Câmara dos Deputados, dos 513 deputados e deputadas, 31 se declaram pretos e 91 se declaram pardos, correspondendo a 24% dos 513 parlamentares desta Casa.

Como se pode observar, o caminho para a construção de políticas de promoção da igualdade racial no Legislativo foi longo e envolveu um extenso processo de debates, audiências públicas, seminários e a





apresentação de diversos projetos de lei sobre cotas e temas correlatos, incluindo os apensos à proposição em questão.

Enquanto as políticas afirmativas aumentam a representatividade de pessoas negras nas universidades, começam a surgir também discussões e iniciativas para enfrentar a desigualdade racial no mercado de trabalho. Em 2006, a Comissão de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial realizou uma audiência pública sobre a desigualdade racial nos bancos brasileiros. Na ocasião, foram ouvidos representantes da Federação Brasileira de Bancos (Febraban), do Movimento Negro, do Ministério Público do Trabalho e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Na ocasião, foi estabelecida a criação do Pacto da Diversidade, com o objetivo de mapear a presença de negros e mulheres no setor bancário e implementar políticas para promover a igualdade nessa área.

A Febraban divulgou em 2009 o "Mapa da Diversidade" dos bancos, revelando que apenas 19,5% dos bancários eram negros e que esses profissionais recebiam, em média, 81,1% do salário dos bancários brancos.

Com a aprovação da Lei nº 12.711, de 20 de agosto de 2012 (Lei de Cotas nas Universidades), e da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014 (Lei de Cotas nos Concursos Públicos), complementou o Estatuto da Igualdade Racial em duas áreas fundamentais, que pouco se tinham desenvolvido nele, até pela concentração da discussão nas proposições, já em tramitação, que criavam cotas nas instituições públicas de ensino superior. Apesar da imensa relevância dessa legislação para a inserção da população negra no mercado de trabalho, ela mostra, por contraposição, como o avanço das políticas públicas de promoção da igualdade racial é ainda mais difícil na área privada que na área pública. Até por isso, devemos voltar nossos olhos para o mercado privado de trabalho, pois é lá que se encontra a maior parte dos trabalhadores. Com esse objetivo, a análise do que aconteceu durante a tramitação do Estatuto da Igualdade Racial é ilustrativa.





Para fundamentar a importância do Projeto de Lei nº 5.882, de 2005, é relevante destacar a análise de Cida Bento na obra "Pacto da Branquitude", onde a autora explora como a branquitude, enquanto construção social, perpetua a desigualdade racial ao garantir privilégios aos brancos e marginalizar sistematicamente os negros. Bento argumenta que a invisibilidade das estruturas raciais e a manutenção das práticas discriminatórias reforçam as desigualdades no mercado de trabalho e em outros setores. Neste contexto, o Projeto de Lei visa justamente reverter essas práticas, promovendo a igualdade racial e assegurando a inclusão de negros em esferas onde historicamente têm sido sub-representados. A obra de Cida Bento oferece uma base teórica robusta para entender a necessidade de legislações que combatam essas desigualdades e promovam um ambiente mais justo e igualitário.

Além dos avanços propostos pelo Projeto de Lei nº 5.882, de 2005, é fundamental destacar as persistentes **desigualdades salariais** que evidenciam a urgência de políticas públicas voltadas para a equidade racial. A pesquisa do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas aponta que as mulheres negras recebem, em média, 48% do que ganham os homens brancos. Em comparação com as mulheres brancas, o salário das mulheres negras corresponde a apenas 62% do valor. Já quando se compara o salário das mulheres negras com o dos homens negros, elas recebem cerca de 80% do montante.

Esses dados evidenciam a profundidade da desigualdade salarial, que é ainda mais acentuada para as mulheres negras, refletindo a interseccionalidade de gênero e raça nas disparidades econômicas. Conforme estimativas da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de participação da população brasileira no mercado de trabalho em março de 2024 somava aproximadamente 101,0 milhões de pessoas. Esses dados ilustram a necessidade de medidas eficazes para enfrentar as desigualdades





estruturais e promover uma maior equidade no mercado de trabalho, como proposto pelo Projeto de Lei.

É cediço que construir pontes que aproximem as realidades de brancos e negros no Brasil é um desafio monumental de engenharia social e econômica. Em que pese as políticas públicas adotadas em diferentes níveis fomentarem uma melhoria nas condições de vida da população negra, ainda não é possível vislumbrar a superação do abismo racial. Os dados disponíveis indicam um caminho: é preciso apostar em políticas de ação afirmativa de forma consistente.

A Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, 2010), contém, é certo, dispositivos especificamente referidos ao emprego no setor privado, como nos exemplos a seguir transcritos:

Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

§ 1º A igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra.

§ 2º As ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos.

§ 3º O poder público estimulará, por meio de incentivos, a adoção de iguais medidas pelo setor privado.

.....

Art. 40. O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) formulará políticas, programas e projetos voltados para a inclusão da população negra no mercado de trabalho e orientará a destinação de recursos para seu financiamento.





Há, também, no Estatuto da Igualdade Racial, normas que se referem especificamente à contratação privada de trabalho no setor audiovisual, como nos exemplos a seguir transcritos:

Art. 44. Na produção de filmes e programas destinados à veiculação pelas emissoras de televisão e em salas cinematográficas, deverá ser adotada a prática de conferir oportunidades de emprego para atores, figurantes e técnicos negros, sendo vedada toda e qualquer discriminação de natureza política, ideológica, étnica ou artística.

Parágrafo único. A exigência disposta no caput não se aplica aos filmes e programas que abordem especificidades de grupos étnicos determinados.

Art. 45. Aplica-se à produção de peças publicitárias destinadas à veiculação pelas emissoras de televisão e em salas cinematográficas o disposto no art. 44.

Não por terem natureza eminentemente programática, as normas acima transcritas da Lei nº 12.288, de 2010, devem ser desconsideradas, como, na prática, muitas vezes o são. É preciso cobrar sua aplicação. Mas não se pode deixar de registrar que, no que toca ao emprego da população negra no setor privado e à presença negra no audiovisual, o Estatuto acabou por regredir em relação a propostas que pareciam consolidadas em fases anteriores de tramitação. Trata-se de mais um exemplo da dificuldade de implementar políticas de promoção da igualdade racial que se estendam à esfera privada. Basta observar que a importante Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012 (Lei de Cotas nas Universidades), tanto em sua versão inicial como na que resultou da promulgação da Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023, se limita a instituições públicas de ensino.

Merece registro, ainda, que as propostas excluídas do texto final do Estatuto da Igualdade Racial não eram de natureza radical. Repare-se nos seguintes dispositivos, que constam em diversas etapas da tramitação do projeto de Estatuto da Igualdade Racial:





Art. XX.

I – para a aquisição de bens e serviços pelo setor público, assim como nas transferências e nos contratos de prestação de serviços técnicos com empresa nacionais e internacionais e organismos internacionais, será exigida, das empresas que se beneficiem de incentivos governamentais ou sejam fornecedoras de bens e serviços, a adoção de programas de promoção de igualdade racial;

.....

Art. XX. O § 2º do art. 45 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 45. No caso de empate entre duas ou mais propostas, e após obedecido o disposto no § 2º do art. 3º desta Lei, a classificação dará precedência ao licitante que mantiver programa de promoção de igualdade racial em estágio mais avançado de implementação; persistindo o empate, ela será feita, obrigatoriamente, por sorteio, em ato público, para o qual todos os licitantes serão convocados, vedado qualquer outro processo. (NR)”

Art. XX. Os filmes e programas veiculados pelas emissoras de televisão deverão apresentar imagens de pessoas negras em proporção não inferior a vinte por cento do número total de atores e figurantes.

Art. XX As peças publicitárias destinadas à veiculação nas emissoras de televisão e em salas cinematográficas deverão apresentar imagens de pessoas negras em proporção não inferior a vinte por cento do número total de atores e figurantes.

A exclusão de dispositivos como esses, sem substituição por outros de igual intensidade, mostra o quanto a intervenção pública no mercado de trabalho privado com vistas à promoção da igualdade racial constitui temática sensível. No entanto, repita-se, é na direção da esfera privada da convivência humana – em particular, na esfera do trabalho, com destaque para o setor audiovisual – que a legislação deve se encaminhar. Acreditamos que o material que se vem agregando à tramitação, primeiro, do PL nº 1.866, de 1999, depois, do PL nº 5.882, de 2005, deve ser avaliado privilegiando essa problemática, até para dotar de foco definido um conjunto tão disperso de propostas legislativas. As importantes contribuições na área do ensino público





e do preenchimento de cargos na administração pública encontram já lugar na legislação vigente.

A sensibilidade da matéria nos sugere, contudo, evitar, por enquanto, o estabelecimento de cotas de emprego precisamente delimitadas no setor privado. É possível aproveitar normas que foram propostas quando da tramitação do Estatuto da Igualdade Racial, ou que se encontram disseminadas nas proposições sob nossa avaliação, de modo a efetivamente promover a igualdade racial nos campos do trabalho e do audiovisual sem introduzir, por ora, dispositivos que atrasem a discussão da matéria e a promulgação da Lei que temos em vista. A intenção aqui é valer-se do fato de que esta é a última Comissão a se manifestar sobre o mérito para alcançar a mais pronta aprovação da matéria.

O Substitutivo que se apresenta a seguir é, pois, composto de modificações legais aparentemente esparsas, mas que convergem todas para um mesmo fim, o da promoção da igualdade racial no mercado de trabalho privado. Destaque-se apenas que, entre as inovações sugeridas, há uma de que simplesmente não podemos abrir mão, por um motivo de caráter formal. Trata-se de dispositivo do Estatuto da Igualdade Racial aprovado no Senado Federal e na Câmara dos Deputados em duas votações, que saiu inesperadamente do texto final do Estatuto, quando ele se já encontrava no Senado apenas para avaliação das emendas propostas na Câmara. O dispositivo trata da “concessão de incentivos fiscais às empresas com mais de 20 (vinte) empregados que mantenham uma cota de, no mínimo, 20% (vinte por cento) de trabalhadores negros”.

Em resumo, o voto é pela rejeição do PL nº 7.225/2014 e do PL nº 461/2020. E pela aprovação, na forma do Substitutivo anexo, do PL nº 5.882/2005, do PL nº 2.697/2007, do PL nº 7.485/2014, do PL nº 1.714/2015, do PL nº 4.802/2016, do PL nº 8.909/2017, do PL nº 10.000/2018, do PL nº 10.516/2018, do PL nº 9.771/2018, do PL nº 1.179/2019, do PL nº 457/2019, do





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Federal Jack Rocha - PT/ES

PL nº 4.701/2019, do PL nº 4.774/2020, do PL nº 3.317/2021 e do PL nº 3.891/2023.

Sala da Comissão, em de setembro de 2024.

Jack Rocha
Deputada Federal - PT/ES
Relatora

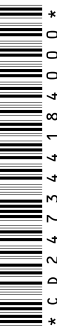
COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS, MINORIAS E IGUALDADE RACIAL

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 5.882, DE 2005

Câmara dos Deputados | Anexo IV - Gabinete 252 | CEP 70160-900 - Brasília/DF
Tels (61) 3215-5252/3252 | dep.jackrocha@camara.leg.br



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD247344184000>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jack Rocha





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Federal Jack Rocha - PT/ES

Apensados: PL nº 2.697/2007, PL nº 7.225/2014, PL nº 7.485/2014, PL nº 1.714/2015, PL nº 4.802/2016, PL nº 8.909/2017, PL nº 10.000/2018, PL nº 10.516/2018, PL nº 9.771/2018, PL nº 1.179/2019, PL nº 457/2019, PL nº 4.701/2019, PL nº 461/2020, PL nº 4.774/2020, PL nº 3.317/2021 e PL nº 3.891/2023

Introduz na Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), na Lei nº 12.232, de 29 de abril de 2010, na Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014, na Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 e na Medida Provisória nº 2.228-1, de 6 de setembro de 2001, dispositivos destinados a promover a igualdade racial no mercado de trabalho e no setor audiovisual.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei se destina a promover a igualdade racial no mercado de trabalho e no setor audiovisual.

Art. 2º O art. 39 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e das empresas e organizações privadas.

..... (NR)”

Art. 3º A Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos:





“Art. 42-A. O Poder Público disciplinará a concessão de incentivos fiscais às empresas com mais de 20 (vinte) empregados que mantenham uma cota de, no mínimo, 20% (vinte por cento) de trabalhadores negros.”

“Art. 46-A. Serão reservadas vagas, em percentual não inferior a 25% (vinte e cinco por cento) do total, para proponentes ou concorrentes negros em processos seletivos do setor audiovisual financiados com recursos públicos federais.

§ 1º Os processos seletivos referidos no *caput* incluem iniciativas multimídia, na televisão e na *internet*, seriadas ou não seriadas, que sejam destinados ao fomento e ao investimento em desenvolvimento de projetos, na produção, na finalização, na distribuição, na veiculação e no licenciamento, em estudos e pesquisas, bem como na formação, capacitação, treinamento, aperfeiçoamento técnico e profissional e no credenciamento de jurados de mostras, festivais ou congêneres e de pareceristas para avaliação de propostas de audiovisual.

§ 2º A reserva de vagas estabelecida neste artigo aplica-se unicamente ao total de propostas audiovisuais oferecidas em processos seletivos financiados com recursos públicos federais que sejam destinadas às pessoas físicas.

§ 3º A reserva de vagas prevista neste artigo somente será aplicada se o número total de propostas audiovisuais oferecidas para pessoas físicas em cada processo seletivo for igual ou superior a 8 (oito).

§ 4º O candidato à reserva de vagas prevista neste artigo deve:





I - no caso de proposta audiovisual para projetos, produção, finalização, distribuição, veiculação ou licenciamento, bem como para estudos e pesquisas, assumir a função de direção, de produção executiva ou de responsável:

a) individualmente; ou

b) em coautoria, devendo o principal proponente ou concorrente ser negro;

II - no caso de processos seletivos destinados à formação, capacitação, treinamento, aperfeiçoamento técnico e profissional e ao credenciamento de jurados de mostras, festivais ou congêneres e de pareceristas para avaliação de propostas de audiovisual, comprovar atuação técnica ou profissional no setor audiovisual e pleitear a reserva de vagas em caráter individual e intransferível, não cabendo coautoria.

§ 5º As propostas que fizerem uso da opção pela reserva de vagas estabelecida neste artigo concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas da ampla concorrência, de acordo com a sua ordem de classificação no processo seletivo.

§ 6º Todo processo seletivo financiado com recursos públicos federais que se enquadre no disposto neste artigo deverá especificar expressamente a oferta total de propostas audiovisuais destinadas à reserva de vagas para negros.”

“Art. 59-A. Fica instituída, no âmbito da administração pública direta e indireta federal, estadual, distrital e municipal, a obrigatoriedade de constituição de Comissão de heteroidentificação visando aferir a condição autodeclarada





pelos candidatos pretos e pardos nos concursos públicos, concursos seletivos para ingresso em cursos de graduação, pós-graduação e nos quais haja reserva de vagas para negros pretos e pardos, na forma de regulamento.

§ 1º A composição da comissão de heteroidentificação deverá atender ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero, cor, etnia.

I - Preferencialmente, cidadãos de reputação ilibada, residentes no Brasil, que sejam experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo, representantes dos movimentos negro, quilombola e indígena. (NR)”

Art. 4º Inclua-se o art. 4º-A na Lei nº 12.232, de 29 de abril de 2010, com a seguinte redação:

“Art. 4º-A. Observar-se-á, na elaboração das campanhas publicitárias objeto desta lei, a representação racial étnica da sociedade aferida pela pesquisa Censo, sendo obrigatória a presença de pelo menos um modelo de origem negra, em papel afirmativo, nas peças publicitárias com mais de dois modelos.”

Art. 5º O art. 5º da Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso XI:

“Art. 5º.

.....

XI – a promoção da igualdade racial. (NR)”





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Federal Jack Rocha - PT/ES

Art. 6º O *caput* do art. 60 da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos), passa a vigorar acrescido do seguinte inciso V:

“Art. 60.

.....

V - desenvolvimento pelo licitante de programa de promoção de igualdade racial em estágio mais avançado de implementação.

.....(NR)”

Art. 7º O art. 34 da Medida Provisória nº 2.228-1, de 6 de setembro de 2001, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 34

Parágrafo único. Os órgãos administrativos do Fundo Setorial do Audiovisual (FSA) devem garantir diversidade étnico-racial nos programas que fomentam. (NR)”

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de setembro de 2024.

Jack Rocha
Deputada Federal - PT/ES
Relatora

