

COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS, MINORIAS E IGUALDADE RACIAL

PROJETO DE LEI Nº 4.103, DE 2021

Altera a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, prevendo a reserva vaga de estágios para pessoas que se autodeclarem pretos ou pardos.

Autora: Deputada NATÁLIA BONAVIDES

Relatora: Deputada TALÍRIA PETRONE

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 4.103, de 2021, apresentado pela Deputada Natália Bonavides, propõe alterar a Lei do Estágio (Lei nº 11.788, de 2008), para prever a reserva de no mínimo 10% (dez por cento) das vagas de estágio para pessoas que se autodeclarem pretas ou pardas. Para tanto, acresce os §6º e §7º ao art. 17 da referida lei.

O §6º propõe a instituição da cota, enquanto o §7º determina que o órgão fiscalizador estabeleça o procedimento para validação da autodeclaração. A proposição estabelece ainda o prazo de um ano para que as partes concedentes se adequem.

Na justificação, a autora argumenta que a iniciativa visa ampliar o alcance das políticas afirmativas no Brasil, combatendo desigualdades raciais históricas também na porta de entrada do mercado de trabalho. Destaca que o estágio é um instrumento de formação profissional e de inserção econômica e que há sub-representação de pessoas negras nesses postos.

A apreciação da proposição é conclusiva pelas Comissões e seu regime de tramitação é ordinário, conforme o art. 24, inciso II e art. 151, inciso III, ambos do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD).



O projeto foi distribuído às Comissões de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial; Trabalho e de Constituição e Justiça e de Cidadania (art. 54 RICD).

Na Comissão de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial, em 22 de novembro de 2022, foi apresentado o parecer do Relator, Dep. Orlando Silva (PCdoB-SP), pela aprovação, porém não apreciado.

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

A presente proposição insere-se no escopo temático desta Comissão, nos termos do art. 32, inciso VIII, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, que atribui à Comissão de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial a competência para tratar de “assuntos referentes às minorias”, bem como da “promoção da igualdade racial”.

No mérito, manifestamo-nos favoravelmente à aprovação do Projeto de Lei nº 4.103, de 2021.

A proposição está em consonância com o art. 3º, inciso III, da Constituição Federal, que estabelece como objetivo fundamental da República “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”, bem como com o inciso IV, que determina “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Também dialoga com o art. 5º, caput, que consagra a igualdade de todos perante a lei.

Adicionalmente, alinha-se aos compromissos assumidos pelo Estado brasileiro com a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (promulgada pelo Decreto nº 10.932/2022), que obriga a adoção de medidas específicas para “promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, bem como



combater a discriminação racial em todas as suas manifestações individuais, estruturais e institucionais”.

A proposição representa um passo importante no enfrentamento da dívida histórica do Estado brasileiro com a população negra. A ausência de medidas estruturantes no período pós-abolição contribuiu para a perpetuação das desigualdades raciais, expressas até hoje nos indicadores de renda, escolaridade, acesso ao mercado de trabalho e representação institucional. Ao estabelecer reserva de vagas para estudantes negros em programas de estágio, a iniciativa busca corrigir distorções históricas e promover condições equitativas de acesso a oportunidades profissionais, como forma de ação afirmativa voltada à justiça social e à promoção da igualdade racial.

Dados da PNAD Contínua de 2023, do IBGE, indicam que pessoas pretas e pardas, que somam 56,1% da população brasileira¹, continuam sub-representadas nos cargos formais. Esse cenário é ainda mais crítico quando observamos a juventude: para jovens negros de 18 a 24 anos, a taxa de desocupação foi de 17,8%, contra 11,5% entre jovens brancos².

No caso dos estágios, etapa formativa e porta de entrada para o mercado de trabalho, a situação não é diferente: menos de 30% dos estagiários são estudantes pretos e pardos³.

A exclusão também se manifesta nos espaços de maior prestígio e decisão: apenas 4,7% dos cargos executivos em grandes empresas são ocupados por negros⁴. Esse quadro evidencia a necessidade de políticas afirmativas que democratizem o acesso às oportunidades profissionais.

“Essas desigualdades se aprofundam na interseção entre raça e gênero. Mulheres negras, que representam 27% da população, recebem em média R\$ 1.700, menos da metade do rendimento médio dos homens brancos (R\$ 4.300). Essa sobreposição de racismo e sexismo evidencia que as cotas

¹ <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/38521-pnad-continua-2023-desigualdades-raciais-e-de-genero-no-mercado-de-trabalho>

² <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-05/desemprego-e-maior-entre-mulheres-e-negros-diz-ibge>

³ <https://abres.org.br/>

⁴ <https://www.ethos.org.br/estudo-do-instituto-ethos-mostra-que-pessoas-negras-ainda-sao-minorias-em-cargos-de-alto-escalao-das-empresas-e-tem-salarios-menores/>



em estágios têm também um impacto decisivo para corrigir as distorções que mais atingem as mulheres negras.

O estágio, enquanto etapa formativa e de inserção no mercado de trabalho, constitui fase crucial, muitas vezes definidora do futuro profissional. Ao reservar vagas de estágio para pessoas pretas e pardas, o projeto enfrenta diretamente essa barreira inicial que marca de forma desigual a trajetória de jovens negros no Brasil.

Além disso, o estágio remunerado é, muitas vezes, a condição material que garante a permanência de estudantes no ensino superior. A população negra, que enfrenta maiores índices de evasão, encontra nesse projeto um instrumento de fortalecimento de sua trajetória acadêmica e profissional

A proposta legislativa revela-se tecnicamente viável ao inserir, na Lei nº 11.788, de 2008 (Lei do Estágio), uma previsão de reserva de vagas de 10% (dez por cento) das vagas de estágio para pessoas pretas ou pardas, que não é excessiva. O projeto encontra, ainda, respaldo em jurisprudência consolidada, como no julgamento da ADPF 186 pelo Supremo Tribunal Federal, que reconheceu a constitucionalidade das ações afirmativas raciais previstas na Lei nº 12.711, de 2012, relativas ao acesso ao ensino superior público federal.

Assim como as cotas no serviço público e no ensino superior se mostraram bem-sucedidas em democratizar o acesso, a reserva de vagas em estágios tende a ampliar a diversidade em ambientes profissionais, sem prejuízo de mérito ou qualidade. Pelo contrário, fortalece a representatividade e rompe barreiras de exclusão.

Cumprе destacar, ainda, que medidas semelhantes já vêm sendo adotadas, com êxito, por diversos órgãos da administração pública e por empresas privadas, demonstrando a eficácia e a viabilidade prática da política de cotas raciais.

Diante do exposto, o voto é pela APROVAÇÃO do Projeto de Lei nº 4.103, de 2021.



Sala da Comissão, em de de 2025.

Deputada TALÍRIA PETRONE
Relatora

