

PROJETO DE LEI Nº , DE 2007
(Do Sr. EVANDRO MILHOMEN)

Dispõe sobre a reserva de vagas em empresas para os trabalhadores pretos e pardos.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º As empresas com vinte ou mais empregados estão obrigadas a empregar número de pessoas pretas e pardas equivalente a, no mínimo, vinte por cento dos trabalhadores existentes em todos os seus estabelecimentos.

Parágrafo único. A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

Art. 2º Para os efeitos desta lei, a condição de pessoa preta e parda será determinada mediante autodeclaração.

Art. 3º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de pessoas pretas e pardas economicamente ativas e as vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no art. 1º desta lei.

Art. 4º Os infratores das disposições desta lei são passíveis das seguintes cominações:

I – multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador por vaga não preenchida, elevada em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II – proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Parágrafo único. Será adotado o critério da dupla visita para o disposto neste artigo, nos termos do art. 627-A da Consolidação das Leis do Trabalho e dos §§ 3º e 4º da Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.

Art. 5º O processo de fiscalização, notificação, autuação e imposição de multa reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 6º Esta lei entra em vigor noventa dias após a sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXXI, estabelece a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor e estado civil.

Nessa direção, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, em seu art. 1º, determina que fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

O art. 3º da referida lei ainda dispõe que as infrações ao disposto na lei são passíveis de multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevada em cinquenta por cento em caso de reincidência; e proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Porém a rigidez legal não impede que a população negra (pessoas pretas e pardas), por motivo de cor, seja excluída do mercado de

trabalho brasileiro, tendo em vista a dificuldade encontrada pelos prejudicados em provar tal discriminação.

O Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial – INSPIR, que integra as principais Centrais Sindicais do Brasil – CUT, Força Sindical e CGT, publicou o Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho no Brasil, baseado em uma pesquisa realizada nas regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Salvador, Porto Alegre, Recife e Distrito Federal. Esse estudo revelou que a população negra abrange 43,7% das seis regiões metropolitanas e constitui 41,7% da população economicamente ativa, com diferenciações regionais.

Assim, embora constitua quase a metade dos trabalhadores brasileiros, os negros têm as maiores taxas de desemprego, sendo que, na maioria das capitais, a duração do desemprego é bem maior do que o tempo gasto pelos brancos.

Nesse sentido, sugerimos a criação de um sistema de reserva de vagas para os trabalhadores negros (pretos e pardos), pois, apesar de já existir uma conscientização das empresas em favor da diversidade racial, poucas organizações têm políticas claras de promoção de diversidade étnica ou de gênero. Entre essas poucas, tal atitude somente foi tomada em virtude das cobranças da sociedade ou em função da disseminação de políticas e práticas de diversidade, oriundas de suas matrizes localizadas em países estrangeiros.

Podemos citar os seguintes casos:

- O Projeto Geração XXI da Fundação BankBoston, uma ação afirmativa voltada para jovens negros, visava garantir seu acesso ao conhecimento, acompanhando sua vida escolar até o fim da universidade. O projeto selecionou 21 jovens negros de famílias de baixa renda, alunos da 8ª série do ensino fundamental em escolas públicas da periferia de São Paulo, na maioria mulheres;
- O Programa de Valorização da Diversidade da Cia Paulista de Força e Luz – CCPFL, uma das maiores distribuidoras de energia elétrica do Brasil, adota os

conceitos de respeitar as diferenças, inibir diferentes tipos de assédio e outros mecanismos que têm como base a discriminação;

- O programa de diversidade da Fersol Indústria e Comércio, empresa com atuação na industrialização de produtos químicos, defensivos agrícolas, , veterinários e saneantes, é dirigido principalmente às mulheres, notadamente as negras; quando uma vaga é disputada por homens e mulheres, a prioridade da empresa tem sido para as mulheres e, entre elas, para as negras.

Apesar desses avanços, a atuação das empresas ainda é muito tímida, motivo pelo qual, somos pelo entendimento de que não podemos esperar pela boa vontade dos empregadores, enquanto persiste a exclusão de milhares de trabalhadores do mercado de trabalho em virtude da cor da pele. Isso agrava mais ainda a situação da população negra já tão apenada, ao longo de nossa história, pelas precárias condições de vida, o que a impede de exercer a plena cidadania e acentua o nível de exclusão e desigualdade social.

Porém, não queremos ser radicais com a proposta, possibilitando à Inspeção do Trabalho a imediata aplicação de multa em face do descumprimento da lei. Nesse sentido, sugerimos que, nesse caso, seja aplicado o critério da dupla visita, previsto no art. 627 da CLT, pelo qual poderá ser instaurado procedimento especial para ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação mediante Termo de Compromisso.

Essas são as razões pelas quais pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação deste projeto de grande alcance social.

Sala das Sessões, em de de 2007.

Deputado EVANDRO MILHOMEN