



3463041



00135.206436/2023-80



Ministério da Igualdade Racial
Ministério da Igualdade Racial
Secretaria de Gestão do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial

NOTA TÉCNICA Nº 4/2023/SENAPIR/MIR

INTERESSADO(S): Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares

1. ASSUNTO

PROJETO DE LEI Nº 6557/2019, DO SENADO FEDERAL, E Nº 7.720/2010, NA CÂMARA DOS DEPUTADOS

2. REFERÊNCIAS

- 2.1. BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. **Diário Oficial da União**: Brasília, 2010.
- 2.2. DIEESE. Desigualdade entre negros e não negros se aprofunda durante a pandemia. **Boletim Especial 20 de novembro - Dia da Consciência Negra**. São Paulo, 2021.
- 2.3. IBGE. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. 2 ed. Rio de Janeiro, 2022.
- 2.4. PAIXÃO, M. et al. Investigação sobre qualidade da variável cor ou raça na Rais através de um estudo comparativo com a PNAD do IBGE. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 36., 2012, Águas de Lindoia, São Paulo. **Anais...** Águas de Lindoia: Anpocs, 2012.
- 2.5. SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Sandro Pereira. **Trabalho, População Negra e Pandemia**: notas sobre os primeiros resultados da PNAD Covid-19. Brasília: IPEA, 2021.
- 2.6. SILVEIRA, L. **Imputação da informação de raça/cor na RAIS para o setor público brasileiro**. Brasília: IPEA, 2022.

3. SUMÁRIO EXECUTIVO

3.1. Trata-se de Projeto de Lei que tem como objetivo modificar o Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.288 de 20 de julho de 2010, para incluir o quesito cor/raça em instrumentos de coleta de dados referentes a trabalho e emprego e para dispor sobre a realização de pesquisa censitária que verifique o percentual de trabalhadores negros no setor público.

3.2. O projeto de lei prevê a alteração dos arts. 39 e 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 que passa a vigorar da seguinte forma:

Art. 39.

§ 8º Os registros administrativos direcionados a órgãos e entidades da Administração Pública, a empregadores privados e a trabalhadores que lhes sejam subordinados conterão campos destinados a identificar o segmento étnico e racial a que pertence o trabalhador retratado no respectivo documento, com utilização do critério da autotranscrição em grupos previamente delimitados.

§ 9º Sem prejuízo de extensão obrigatória a outros documentos ou registros de mesma natureza identificados em regulamento, aplica-se o disposto no § 8º deste artigo a:

I – formulários de admissão e demissão no emprego;

II – formulários de acidente de trabalho;

III – instrumentos de registro do Sistema Nacional de Emprego (Sine), ou de estrutura que venha a suceder-lhe em suas finalidades;

IV – Relação Anual de Informações Sociais (Rais), ou outro documento criado posteriormente com conteúdo e propósitos a ela assemelhados;

V – documentos, inclusive os disponibilizados em meio eletrônico, destinados à inscrição de segurados e dependentes no Regime Geral de Previdência Social;

VI – formulários de pesquisas levadas a termo pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou de órgão ou entidade posteriormente incumbida das atribuições imputadas a essa autarquia. (NR)

Art. 49.

§ 4º A Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizará, a cada 5 (cinco) anos, pesquisa destinada a identificar o percentual de ocupação por parte de segmentos étnicos e raciais no âmbito do setor público, a fim de obter subsídios direcionados à implementação da PNPIR. (NR)

3.3. O Projeto de Lei teve sua tramitação iniciada na Câmara Federal por autoria do Deputado Vicentinho, na data de 04/08/2010, no qual obteve aprovação pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania em 03/10/2019 e pela mesa diretora em 21/11/2019. O Projeto de Lei foi encaminhado ao Senado Federal em 29/11/2019, sendo recepcionada e inserida em tramitação sob nº 6557. O Projeto de Lei agora aguarda apreciação pelo Senado Federal.

4. ANÁLISE

4.1. O projeto de lei vai ao encontro do fortalecimento das políticas públicas, ao promover a visibilidade estatística da população negra no mundo do trabalho, com vistas a atender o disposto no caput do art. 39:

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.

4.2. É indiscutível a necessidade de se coletar dados de caráter étnico-racial no mundo do trabalho haja vista a importância do combate à discriminação racial, ao racismo, as diversas formas de intolerância equivalentes, bem como a marginalização e vulnerabilidade que essa população perpassa.

4.3. Considerando evidências recentes, o DIEESE (2021, p. 9) afirma que:

A inserção de negros e negras no mercado de trabalho sempre foi marcada por dificuldades muito maiores que as encaradas por não negros. Desemprego mais alto, ocupações precárias, subutilização e menores rendimentos fazem parte dos tantos problemas enfrentados por homens e mulheres negros. A pandemia do coronavírus acentuou as diferenças. No momento do isolamento, uma parcela muito maior de mulheres e homens negros perdeu o trabalho e voltou para casa, sem perspectiva de nova ocupação. Antes inseridos em ocupações de baixa qualificação e rendimento e, no caso das mulheres, no emprego doméstico, esses trabalhadores saíram do mercado de trabalho, mas, antes da vacinação, começaram a voltar, devido à necessidade de renda para a sobrevivência.

4.4. Tais questões são corroboradas por Silva e Silva (2021, p. 52-53) que ao analisarem dados do mercado de trabalho a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios no âmbito da pandemia (PNAD Covid-19) concluíram que:

A estratificação do mercado de trabalho, além de ser agudizada nesse período pandêmico, traz outras consequências. Além do aumento da desocupação, entre a população ocupada, foram os cidadãos pretos e pardos que, por um lado, mais sofreram afastamento do trabalho, e, por outro, foram os que menos se beneficiaram da manutenção do vínculo laboral por trabalho remoto. Ademais, formaram ampla maioria da capacidade laboral submetida à situação de desemprego oculto por desalento, em grande parte justificada pela impossibilidade de buscar emprego durante a pandemia.

4.5. Segundo IBGE (2022), na publicação “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil - 2ª edição”, a população negra apresenta historicamente piores condições de renda, moradia, e acesso a bens públicos. Em relação a rendimento, as pessoas pardas e pretas ocupadas apresentavam rendimento médio mensal de apenas 58,5% e 56,9% daquele apresentado pelas pessoas brancas ocupadas. A

participação das pessoas pretas e pardas em ocupações informais (43,4% e 47%) era, por sua vez, muito superior à participação de pessoas brancas nesse tipo de vínculo (32,7%).

4.6. A coleta de dados da população negra no mundo do trabalho subsidiará a formulação e implementação de ações, iniciativas e programas adotados pelo Estado no cumprimento de seu dever constitucional, inclusive por meio do acesso a programas de saúde, assistência social, educação, moradia, dentre outros, dadas suas especificidades, buscando garantir a transversalidade e interseccionalidade entre as diversas áreas e políticas sociais.

4.7. Vale pontuar que alguns pontos acrescentados pelo Projeto de Lei n. 6.557/2019 já são adotados, como é o caso de informações coletadas no Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS. Entretanto, como aponta Silveira (2022), o RAIS não permite análises detalhadas no setor público, devido ao grande número de casos não declarados, como, por exemplo no ano de 2019, os que não declararam constituem um percentual de 100% entre os estatutários. O referido autor, em sua nota, ainda elenca que o formato de coleta dos dados de raça/cor no RAIS segue a heteroclassificação, isto é, a declaração racial é feita pelo empregador ou por algum funcionário administrativo responsável. Esse formato possui contrastes em relação à autodeclaração, mais usual, e leva a resultados semelhantes, mas nem sempre sobrepostos, conforme apontado por Paixão et al. (2012). Ressalta-se, então, que além de estabelecer a inclusão “campos destinados a identificar o segmento étnico e racial”, é essencial regulamentar os procedimentos para coleta, análise, tratamento e utilização dessas estatísticas para garantir as melhores evidências para as políticas públicas.

4.8. O Projeto de Lei encontra-se alinhado com as competências dos respectivos Ministérios e, sobretudo, reforça, complementa e potencializa das atribuições sobre responsabilidade do MIR.

4.9. As populações quilombola, cigana e de matriz africana também são grupos que apresentam maior vulnerabilidade social e estão elencados entre públicos prioritários das políticas de combate à fome e pobreza e de acesso ao mundo do trabalho. Cabe, por esta razão, avaliar como podem ser representados também nas estatísticas do trabalho.

4.10. O desenvolvimento de ações conjuntas, bem como a coleta e compartilhamento de informações, desenvolvimento de estruturas e processos integrados de governança para formulação e implementação de políticas dessa natureza para públicos específicos sob atenção desse Ministério, é atividade não apenas afeita ao MIR como apresenta potencial de aprimorar as ações a que se dedica seu quadro funcional.

5. CONCLUSÃO

5.1. Diante do exposto, avalia-se como oportuno, adequado e desejável que se altere o Estatuto da Igualdade Racial, dadas as proposições do Projeto de Lei 6557/2019.

5.2. Destaca-se que, além de estabelecer a inclusão do campo para identificação étnico-racial, é imperativo garantir a qualidade e a abrangência da coleta desse dado, destinando regulamentação para orientar sobre procedimentos para coleta, análise, tratamento e utilização dessas estatísticas para garantir as melhores evidências para as políticas públicas.

5.3. Também cabe destacar a pertinência de promover avanços na identificação dos segmentos étnicos, que incorporem, não apenas os indígenas, como já consta da classificação oficial do IBGE, mas também as populações quilombolas, ciganas e de matriz africana, quando possível e pertinente.

5.4. Nesse sentido, expressamos nosso posicionamento **favorável com sugestões**, ao defender que haja regulamentação do processo de coleta das informações da população negra, quilombola, cigana e de matriz africana. Consideramos que a alteração na legislação analisada é de **impacto moderado**, pois busca garantir o acesso a informações representativas e fidedigna desses povos.

6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

6.1. OFÍCIO Nº 34/2023/ASPAR.MIR/GAB.MIR/MIR - 3454969 - (SEI nº 00135.206436/2023-80)

(Assinado eletronicamente)

Luciano Pereira da Silva

Coordenador-Geral

(Assinado eletronicamente)

Tatiana Dias Silva

Diretora de Avaliação, Monitoramento e Gestão da Informação



Documento assinado eletronicamente por **Tatiana Dias Silva, Diretor(a) de Avaliação, Monitoramento e Gestão da Informação da Secretaria de Gestão do SENAPIR**, em 23/03/2023, às 19:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Luciano Pereira da Silva, Coordenador(a)-Geral de Gestão e Cooperação**, em 23/03/2023, às 19:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Sandra Catarina de Sena, Chefe de Gabinete**, em 23/03/2023, às 22:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Ieda Leal de Souza, Secretário(a) de Gestão do SENAPIR**, em 13/04/2023, às 15:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.mdh.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **3463041** e o código CRC **66507135**.

Referência: 00135.206436/2023-80

SEI nº 3463041

