

PROJETO DE LEI Nº , DE 2019

(Sra. CARMEN ZANOTTO)

Altera a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial) para dispor sobre o conceito de racismo estrutural e sobre o combate desta modalidade de discriminação racial nas organizações públicas e privadas.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial) para dispor sobre o conceito de racismo estrutural e sobre o combate desta modalidade de discriminação racial nas organizações públicas e privadas.

Art. 2º A Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, passa a vigorar com os seguintes acréscimos:

“Art. 1º.....
Parágrafo único.....
.....

VII – racismo estrutural nas instituições públicas e privadas: culturas, procedimentos, disposições e comportamentos discriminatórios por parte dos servidores, empregados e associados nas instituições e organizações públicas e privadas que impeçam, dificulte ou modifiquem o atendimento, tratamento e/ou a prestação de um serviço ou produto adequado, às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. (NR)

.....
Art.5º-A Os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional, as empresas públicas e as sociedades de economia mista federais poderão firmar

compromissos de combate ao racismo estrutural em seus âmbitos de funcionamento, lançando mão de instrumentos como:

I – Estudos e avaliações internas periódicas sobre a incidência do racismo institucional;

II – Metas e ações de enfrentamento ao racismo estrutural em suas dependências ou fora delas por seus colaboradores, estabelecidas e monitoradas pela direção ou setor específico do órgão ou entidade;

III – Estabelecimento de normas infra legais para o enfrentamento do racismo estrutural;

IV – Ampla comunicação institucional acerca dos compromissos firmados.

.....

Art.48.....

VI – Combater o racismo estrutural no âmbito dos órgãos e entidades do poder público;

VII – Elaborar protocolos, recomendações e políticas de estímulo ao combate ao racismo estrutural nas organizações privadas. (NR)”

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Desde o final da década de 70, pesquisas desenvolvidas por Carlos Hasenbalg e Nelson do Valle mostraram diferenças nas taxas de mobilidade social de pessoas autodeclaradas brancas e pessoas autodeclaradas pretas ou pardas, mesmo quando isoladas a classe social e a origem.

As pesquisas também demonstraram que a questão racial, a despeito de suas intersecções, não pode ser resumida e não se resolverá somente pela construção de oportunidades econômicas e acesso a serviços básicos. Isso porque, dentre outros fatores, o racismo permanece arraigado, mesmo que ocorra melhoria das condições econômicas e do acesso aos serviços.

As estatísticas de cor ou raça produzidas pelo IBGE mostram que o Brasil ainda está muito longe de se tornar uma democracia racial. Em média, os brancos têm os maiores salários, sofrem menos com o desemprego e são maioria entre os que frequentam o ensino superior, por exemplo. Já os indicadores socioeconômicos da população preta e parda, assim como os dos indígenas, costumam ser bem mais desvantajosos.

A PNAD Contínua de 2017 mostra que há forte desigualdade na renda média do trabalho: R\$ 1.570 para negros, R\$ 1.606 para pardos e R\$ 2.814 para brancos.

O desemprego também é fator de desigualdade: a PNAD Contínua do 3º trimestre de 2018 registrou um desemprego mais alto entre pardos (13,8%) e pretos (14,6%) do que na média da população (11,9%).

Dados também da PNAD só que mais antigos, de 2015, mostram que apesar dos negros e pardos representarem 54% da população na época, a sua participação no grupo dos 10% mais pobres era muito maior: 75%.

Já no grupo do 1% mais rico da população, a porcentagem de negros e pardos era de apenas 17,8%.

A taxa de analfabetismo é mais que o dobro entre pretos e pardos (9,9%) do que entre brancos (4,2%), de acordo com a PNAD Contínua de 2016.

