

## NOTA TÉCNICA

Projeto de Lei da Câmara dos Deputados n.º 5593, de 2020 (de autoria do Deputado Federal Denis Bezerra - PSB/CE), que acrescenta o § 4º ao artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto - Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para reservar pelo menos 50% (cinquenta por cento) das vagas destinadas à contratação de aprendiz, prevista no caput deste artigo, para a contratação alternada de negros, mulheres e LGBTQI+.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra é entidade representativa de mais de 4.000 Magistrados e Magistradas do Trabalho de todo o Brasil, estando-lhe acometido o dever estatutário de atuar na defesa dos interesses da sociedade, em especial pela valorização do trabalho humano, pelo respeito à cidadania e pela implementação da justiça social, pugnando pela preservação da moralidade pública, da dignidade da pessoa humana, da independência dos Poderes e dos princípios democráticos (artigo 5º, do Estatuto da entidade).

O Projeto de Lei n.º 5593, de 2020, de autoria do Deputado Federal Denis Bezerra (PSB/CE), acrescenta o § 4º ao artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a seguinte redação, *in verbis*:

*“Art. 429. ....  
§ 4º Ficam reservadas pelo menos 50% (cinquenta por cento) das vagas destinadas à contratação de aprendiz prevista no caput deste artigo para a contratação alternada de negros, mulheres e LGBTQI+” .*

A partir da proposta acima referida, a Anamatra vem apresentar Nota Técnica, nos termos que seguem.

## **I – DA LEGISLAÇÃO NACIONAL – PRINCÍPIO DA IGUALDADE - VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO**

Consoante o artigo 3º, IV, da Constituição Federal, constitui objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, dentre outros, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O princípio da igualdade, por conseguinte, também é assegurado constitucionalmente, por meio do *caput* do artigo 5º, *in verbis*:

*“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”.*

Cumprе ressaltar que a isonomia, no que diz respeito ao gênero, é expressa por meio do artigo 5º, I, da Constituição Federal de 1988, segundo o qual:

*“Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.”*

Todavia, a máxima que se extrai desse preceito constitucional é que esse princípio da isonomia procura alcançar a igualdade não somente a nível formal, isto é, tratamento idêntico perante a lei, mas também igualdade material, assegurando um tratamento diferenciado a certas pessoas, em face das suas particularidades, a fim de buscar o real equilíbrio.

## **II – NORMAS INTERNACIONAIS - EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA**

Diversas convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil, estipularam regras de proteção ao trabalho da mulher e à eliminação da discriminação de gênero no ambiente de trabalho, dentre elas, as Convenções 89 (“Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria”), 100 (“Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor”), 111 (“Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação”), entre outras normas principiológicas internacionais.

A Convenção 100, ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957, estipula:

*Art. 2 — 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor (original sem grifos).*

A Convenção 111, também ratificada pelo Brasil (26 de novembro de 1965), por sua vez, definiu discriminação como *“toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”*.

Estabelece, ainda, que os membros se comprometem a formular e *“aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.”*

Há, ainda, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, ratificada pelo Brasil (08 de dezembro de 1969), segundo a qual:

#### Artigo I

1. Nesta Convenção, a expressão “discriminação racial” significará qualquer distinção, exclusão restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano,( em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública

2. ....  
....

3. ....  
....

4. Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contando que, tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos

#### **IV - DO PROJETO Nº 5593/2020 (AUTORIA: DEPUTADO FEDERAL DENIS BEZERRA (PSB/CE))**

O Projeto de Lei n.º 5593 de 2020, de autoria do Deputado Federal Denis Bezerra (PSB/CE), acrescenta o § 4º ao artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a seguinte redação, *in verbis*:

*“Art. 429.....  
§ 4º Ficam reservadas pelo menos 50% (cinquenta por cento) das vagas destinadas à contratação de aprendiz prevista no caput deste artigo para a contratação alternada de negros, mulheres e LGBTQI+”*

O projeto em destaque tem a seguinte ementa: *“Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para reservar pelo menos 50% das vagas destinadas à contratação de aprendiz para a contratação de negros, mulheres e LGBTQI+”*.

O artigo 429, da Consolidação das Leis do Trabalho, teria o acréscimo de um parágrafo, e passaria a vigorar com a seguinte redação:

*“Art. 429. ....  
§ 4º. Ficam reservadas pelo menos 50% (cinquenta por cento) das vagas destinadas à contratação de aprendiz prevista no caput deste artigo para a contratação alternada de negros, mulheres e LGBTQI+”*.

Conforme se extrai da justificativa do presente Projeto de Lei, a legislação acerca da aprendizagem representou um grande avanço para a inserção dos jovens

sem experiência no mercado de trabalho, por meio de treinamento técnico, teórico e prático, com cotas na contratação de aprendiz pelas empresas, bem como para a redução da exploração do trabalho infantil.

Todavia, o autor do projeto entende que precisa ser aprimorado, para servir como um instrumento de redução das discriminações no mercado de trabalho, determinando que pelo menos cinquenta por cento das vagas para contratação de aprendiz sejam destinadas à contratação, alternada, de negros, mulheres e LGBTQI+.

Não obstante todo o arcabouço normativo nacional e internacional no que diz respeito a não discriminação em virtude de raça, cor, sexo e orientação sexual, na prática há enormes desigualdades que se manifestam entre negros e brancos e homens e mulheres nos diversos espaços da sociedade, dentre eles no mercado de trabalho.

Ressaltando que a situação das mulheres negras, que são vítimas de múltiplas formas de opressão, como do racismo e do sexismo, é ainda mais alarmante, visto que no mercado de trabalho as mulheres encontram-se mais alocadas, proporcionalmente, em trabalhos informais e precários do que os homens. Segundo estudos, das mulheres ocupadas com 16 anos ou mais, 17% são empregadas domésticas, e, dentro desse percentual, a grande maioria são mulheres negras que, em geral, não gozam de qualquer direito trabalhista, uma vez que trabalham sem o reconhecimento formal do vínculo empregatício.<sup>1</sup>

Deste modo, é de suma importância o aprimoramento das legislações para a efetividade da real igualdade de oportunidade, principalmente, de acesso ao mercado de trabalho.

Segundo dados estatísticos extraído do site do IBGE<sup>2</sup>, referente ao 4º trimestre de 2020, o percentual de pessoas desocupadas por sexo é maior para as mulheres, que

---

<sup>1</sup> ***Brasil Retrato das Desigualdades – gênero e Raça - Programa Igualdade de Gênero e Raça – UNIFEM Diretoria de Estudos Sociais - IPEA***

<sup>2</sup> [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)

ocupam um percentual de 52,90 % (cinquenta e dois, noventa por cento), comparado com os homens, com percentual de 47,10 % (quarenta e sete, dez por cento).

No que diz respeito a indicadores estruturais do mercado de trabalho de pessoas de 14 anos ou mais, segundo o nível de instrução, cor ou raça, tabela 2.1, da pesquisa nacional por amostra de domicílio contínua de 2018 - PNADC (fonte site do IBGE), demonstra que pretos e pardos no Brasil são maioria entre trabalhadores desocupados, ressaltando a desvantagem que pessoas de cor ou raça preta ou parda tem também no acesso ao mercado de trabalho.

No que diz respeito ao acesso à educação, os indicadores educacionais expressam as desigualdades a que pretos e pardos estão submetidos, situação que impactará de certa maneira no mercado de trabalho.

Afora isso, estudos demonstram que os negros possuem tendência de ingressarem mais cedo no mercado de trabalho, porém esse acesso precoce de crianças e jovens no mundo do trabalho, trazendo, por conseguinte, a necessidade de conciliação de trabalho e estudo, acarreta uma taxa elevada de abandono escolar, aliada ao baixo rendimento educacional, colocando-os em desvantagem perante seus colegas brancos.<sup>3</sup> Por esta razão, normas que tratam da inserção deste segmento no mercado de trabalho, mas de maneira não precária, e ainda com jornada de trabalho menor, que possibilite sua permanência na escola, e que exija também rendimento satisfatório escolar, pode erradicar esse tipo de situação.

Ademais, o projeto tem por intuito não apenas reduzir o problema da desigualdade de acesso ao mercado de trabalho dentro do binômio homem/mulher, raça e cor, mas também procura assegurar a igualdade de acesso aos jovens pertencentes ao grupo de LGBTQI+.

A discriminação e a desigualdade com relação ao acesso no mercado de trabalho também transcendem o binômio heteronormativo, atingindo pessoas

---

<sup>3</sup> ***Brasil Retrato das Desigualdades – gênero e Raça - Programa Igualdade de Gênero e Raça – UNIFEM Diretoria de Estudos Sociais – IPEA.***

segundo a orientação sexual, a identidade de gênero, além da questão de raça e origem.

As pessoas pertencentes ao grupo LGBTQI+, não obstante vários avanços, ainda vivenciam uma realidade de exclusão, que prejudica laços sociais, bem como dificulta sua participação em diversos contextos e instituições, dentre elas, no mercado de trabalho.

Diante de panorama, muitas pessoas optam por omitir sua orientação sexual dos empregadores, com receio da exclusão do posto de trabalho formal.

Assim, considerando que a decisão de ingressar no mercado de trabalho não é concretizada de forma igualitária para os diferentes grupos, visto que mulheres, principalmente as negras, os homens negros e os LGBTQI+ encontram mais dificuldades para ocupar postos de trabalho, a Anamatra louva a iniciativa de alteração legislativa, a qual se volta a visibilizar um problema que ainda se mostra bastante presente na sociedade brasileira. Traçar esse quadro do mercado de trabalho certamente servirá de suporte para a adoção de políticas públicas tendentes a minimizar a discriminação de gênero, raça, cor e orientação sexual no Brasil.

Brasília, 20 de abril de



2021.

**NOEMIA PORTO**  
Presidente da ANAMATRA