

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Informe Estratégico – Lei determina a inclusão de dados sobre raça e etnia em documentos trabalhistas

1 – A [Lei nº 12.288/2010](#) instituiu o **Estatuto da Igualdade Racial**, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Segundo o Estatuto considera-se:

- **Discriminação racial ou étnico-racial:** toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada;
- **Desigualdade racial:** toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica;
- **Desigualdade de gênero e raça:** assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais;
- **População negra:** o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga;
- **Políticas públicas:** as ações, iniciativas e programas adotados pelo Estado no cumprimento de suas atribuições institucionais;
- **Ações afirmativas:** os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.

2 – Em 24/04/2023, foi publicada no D.O.U. a [Lei nº 14.553](#), de 20/04/2023, alterando dispositivos do Estatuto da Igualdade Racial, para determinar a **inclusão de informações** sobre pertencimento a segmento étnico-racial em registros administrativos direcionados a empregadores e a trabalhadores do setor privado e do setor público, a fim de subsidiar políticas públicas.

Tais informações deverão ser utilizadas na **Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial**, instituída pelo Estatuto.

Segundo a [Lei nº 14.553/2023](#), os **empregadores** deverão incluir, nos registros administrativos assinados pelos empregados, um campo para que eles possam se classificar segundo o **segmento étnico e racial** a que pertencem, com a utilização do critério da autoclassificação e em grupos previamente delimitados.

A medida **abrangerá**:

- Formulários de admissão e dispensa no emprego;
- Formulário de acidente de trabalho;
- Inscrição de segurados e dependentes no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS);
- Formulário de pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE);
- Registro feito no Sistema Nacional de Emprego (Sine); e
- Relação Anual de Informações Sociais (Rais), ou outro documento criado posteriormente com conteúdo e propósitos a ela assemelhados.

A nova lei estabelece, ainda, que o IBGE fará, a cada cinco anos, uma **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 Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial.

A [Lei nº 14.553/2023](#) entrou em vigor na data de sua publicação, ou seja, em 24/04/2023.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT