

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

SOLOÉ PADILHA

**A DESIGUALDADE RACIAL NO BRASIL: O PRECONCEITO COMO FATOR
IMPEDITIVO DA EQUIDADE NO MERCADO DE TRABALHO E NA EDUCAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Santa Rosa
2017

SOLOÉ PADILHA

**A DESIGUALDADE RACIAL NO BRASIL: O PRECONCEITO COMO FATOR
IMPEDITIVO DA EQUIDADE NO MERCADO DE TRABALHO E NA EDUCAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentado às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Ma. Denise Tatiane Girardon dos Santos

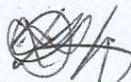
Santa Rosa
2017

SOLOÉ PADILHA

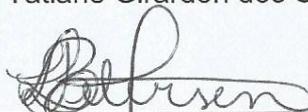
**A DESIGUALDADE RACIAL NO BRASIL: O PRECONCEITO COMO FATOR
IMPEDITIVO DA EQUIDADE NO MERCADO DE TRABALHO E NA EDUCAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades
Integradas Machado de Assis, como
requisito parcial para obtenção do Título
de Bacharel em Direito.

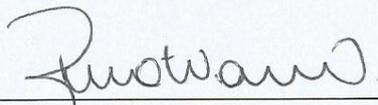
Banca Examinadora



Prof.^a Ms. Denise Tatiane Girardon dos Santos – Orientadora



Prof.^a Dr.^a Leticia Lassen Petersen



Prof.^a Ms. Renata Maciel

Santa Rosa, 29 de novembro de 2017.

DEDICATÓRIA

A todos que contribuíram de alguma forma, para que hoje, tenha chegado neste lugar e defender aquilo que acredito, especialmente à memória de meus pais, genuínos incentivadores, que ensinaram desde logo, a importância da qualificação do ser humano, mesmo com todas as adversidades impostas pela vida.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

Aos meus pais, João e Maria, "in memoriam", pela vida, pela educação e pelo incentivo que me deram desde criança.

À minha família, esposa Cheila, filhos João Pedro e Joaquim Lorenzo, pela compreensão, incentivo e apoio incondicional.

À professora Denise Tatiane Girardon dos Santos, pela disponibilidade e dedicação com que se propôs a me orientar no tema que escolhi.

À esta Faculdade, seu corpo docente, direção, administração e funcionários que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presentes

E a todos que direta ou indiretamente, fizeram parte da minha formação. Muito obrigado!

"De tanto ver triunfar as nulidades, de tanto ver prosperar a desonra, de tanto ver crescer a injustiça, de tanto ver agigantar os poderes nas mãos dos maus, o homem chega desanimar-se da virtude, a rir-se da honra, a ter vergonha de ser honesto."

Rui Barbosa

RESUMO

O presente trabalho de pesquisa monográfica faz um estudo as desigualdades raciais presentes impossibilitando a equidade nas relações de emprego e na educação. Inicialmente será realizado um estudo a partir da análise do texto constitucional, artigos científicos, bem como o Estatuto da Igualdade Racial - Lei 12.288/2010 e análise de acórdãos do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. Posteriormente, promover uma análise das desigualdades raciais no mercado de trabalho e na educação, assim como das políticas públicas voltadas a inclusão racial e a recente Lei de Cotas, importante ação afirmativa. Apresenta-se o histórico de evolução das desigualdades e preconceitos raciais no Brasil, abordando o período anterior a abolição da escravatura no Brasil em 1888. Questiona-se em que medida o preconceito impede a vida social equânime, fomentando a segregação e a disparidade de armas no contexto social brasileiro. Os objetivos gerais da presente pesquisa focalizarão, na análise dos fundamentos teóricos do direito de todo o ser humano, e buscar a compreensão do impedimento da equidade social no que tange ao mercado de trabalho e a educação brasileira. A pesquisa tem seu cerne na investigação das desigualdades raciais, visto estas, ainda estarem presentes na sociedade brasileira. Metodologicamente, expor a pesquisa teórica realizada, atinente ao assunto do preconceito racial no mercado de trabalho e na educação se atendo a bibliografia, documentos e jurisprudências, ainda analisou-se leis específicas e coletou-se dados pesquisas demográficas. O primeiro capítulo versa a respeito da historicidade do preconceito racial, bem como, de que forma, este, tornou-se *natural* em nossa sociedade, ferindo o princípio da equidade nas relações de raça. O segundo está relacionado à (in) efetividade da inclusão do negro no mercado de trabalho, assim como no sistema de ensino brasileiro.

Palavras-Chave: Desigualdade Racial – Mercado de Trabalho - Educação.

ABSTRACT

The present work of monographic research makes a study as present racial inequalities precluding equity in labor relations and education. Initially, a study will be carried out based on the analysis of the constitutional text, scientific articles, as well as the Racial Equality Statute - Law 12.288 / 2010 and analysis of judgments of the Court of Justice of the State of Rio Grande do Sul. racial inequalities in the labor market and education, as well as public policies aimed at racial inclusion and the recent Quotas Law, an important affirmative action. The history of the evolution of racial inequalities and prejudices in Brazil is presented, addressing the period prior to the abolition of slavery in Brazil in 1888. It is questioned to what extent prejudice prevents an equitable social life, fomenting a segregation and disparity of non-Brazilian social context. The general objectives of this research will focus on the analysis of the theoretical foundations of the right of all human beings and seek an understanding of the impediment of social equity in the Brazilian labor market and education. A research is justified because racial inequalities are still present in Brazilian society. Methodologically expose a theoretical research carried out, concerning the subject of racial prejudice in the labor market and in education to a bibliography, documents and jurisprudence, still analyze specific laws and collected demographic research data. The first chapter deals with the historicity of racial prejudice, as well as how it has become natural in our society, hurting the principle of fairness in race relations. The second is related to the (in) effectiveness of black inclusion in the labor market, as well as in the Brazilian education system.

Keywords: Racial Inequality - Labor Market - Education.

LISTA DE ABREVIACÕES, SIGLAS E SÍMBOLOS

§ - Parágrafo

AMB – Associação dos Magistrados Brasileiros

Art. – Artigo

Arts – Artigos

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CNCD – Conselho Nacional de Combate a Discriminação

CNPIR – Conselho Nacional Promoção Igualdade Racial

CPC – Código de Processo Civil

ed. – Edição

Inc. – Inciso

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia

nº - Número

p. – Página

PL – Projeto de Lei

PROUNI – Programa Universidade para Todos

RS – Rio Grande do Sul

STF – Supremo Tribunal Federal

TJ RS – Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul

TSE – Tribunal Superior Eleitoral

UNESCO – Organização Nações Unidas para Educação Ciência e Cultura

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 O PRECONCEITO RACIAL NO BRASIL: HISTORICIDADE E ATUALIDADE	14
1.1 A <i>NATURALIZAÇÃO</i> DA DESIGUALDADE SOCIAL E DO PRECONCEITO RACIAL	15
1.2 O PRINCÍPIO DA EQUIDADE NAS RELAÇÕES DE RAÇA	19
1.3 CONSIDERAÇÕES SOBRE LEI Nº 12.288/2010 – ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL	23
1.4 O ENFRENTAMENTO DA DESIGUALDADE RACIAL NOS TRIBUNAIS: ANÁLISE DE JULGADOS	25
2 A (IN) EFETIVIDADE DA INCLUSÃO DO NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO E NO SISTEMA DE ENSINO NO BRASIL	28
2. DESIGUALDADES RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO.....	28
2.2 AS DESIGUALDADES NO SISTEMA DE ENSINO.....	37
2.3 AÇÕES AFIRMATIVAS E POLÍTICAS PÚBLICAS PARA INCLUSÃO RACIAL.....	44
2.4 A POLÍTICA DE COTAS RACIAIS: A IMPORTÂNCIA DA PROMOÇÃO DA INCLUSÃO PARA O COMBATE À DESIGUALDADE RACIAL.....	50
CONCLUSÃO	57
REFERÊNCIAS	59
APÊNDICES	63
APÊNDICE A.....	63

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como tema as desigualdades raciais presentes como limitadores do princípio da equidade no mercado de trabalho e na educação no Brasil. A temática desta pesquisa recai sobre situações ainda presentes na atualidade, quais sejam: as desigualdades raciais presentes no mercado de trabalho e no ensino brasileiro.

A referida delimitação temática demonstrará como as desigualdades raciais ainda estão presentes no Brasil, por meio de um estudo de pesquisas demográficas, com números e percentuais dessa realidade, assim como as políticas públicas e ações afirmativas que vem sendo desenvolvidas a fim de corrigir essa situação.

A problemática da presente pesquisa visa questionar, em que medidas ainda estão presentes as desigualdades raciais no mercado de trabalho e na educação do Brasil? Tem-se por objetivo geral do presente estudo, realizar uma análise dos números referentes as desigualdades raciais no mercado de trabalho e na educação no Brasil, assim como estudar as políticas públicas implantadas a fim de melhorar essa realidade. Serão observados também, de forma específica, os aspectos históricos referentes ao preconceito racial, sua evolução histórica, assim como o princípio da equidade e análise da Lei 12.288/2010 e acórdãos do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. Ainda, como objetivo específico, será realizada a abordagem dos números referentes as desigualdades no mercado de trabalho e na educação brasileira, assim como as políticas públicas voltadas a inclusão racial e a atual Lei de Cotas importante ação afirmativa nesse sentido.

Diante dessa realidade social, o Brasil tem procurado proteger o direito a igualdade de todos, implementando ferramentas legais como forma de corrigir um problema histórico com a população negra, com isso, buscando coibir a prática do preconceito sistemático, sendo uma dessas ferramentas o *Estatuto da Igualdade Racial*. Para a melhor compreensão do estatuto da igualdade racial, faz-se necessário saber em que se constitui o preconceito, que muitas vezes não é declarado, todavia causa danos maiores ainda do que aquele que a pessoa sabe o que está acontecendo e por qual motivo ocorre.

O estudo do tema ora proposto tem relevância no meio jurídico, o qual justifica-se pelo elevado grau de importância, academicamente, em razão do assunto preconceito racial ainda subsistir em nossa sociedade brasileira. Apesar de bastante discutido, continua sendo um problema social que reflete em vários mecanismos da sociedade inclusive no mercado de trabalho e na educação. O chamado *preconceito velado (preconceito que existe, porém as pessoas negam tello)*, ainda existe na nossa sociedade, e será demonstrado a partir do estudo de autores que servirão como base bibliográfica para a presente obra, de pesquisas demográficas e análise de legislações pertinentes a essa temática.

É importante para o meio acadêmico o estudo dessa realidade ainda bastante presente no Brasil, que é o preconceito racial sofrido pela população negra e parda, bem como o conhecimento de dados importantes para fomentar o debate e possibilitar esclarecimentos a cerca da temática, a qual, o pesquisador tem a intenção de possibilitar o interesse acadêmico nesse assunto, atual e de suma importância para promover a igualdade defendida pela Constituição Federal a todos os cidadãos brasileiros. Considerando de suma importância promover o conhecimento sobre as ações desenvolvidas a fim de promoção da igualdade racial e até mesmo incentivá-las, para proporcionar uma melhor condição de vida a população negra que muito sofreu e ainda sofre com as consequências da desigualdade racial.

No que tange à metodologia, a categorização da pesquisa é a teórica, a geração de dados realizada por meio de pesquisa bibliográfica e documental, e como método de pesquisa, tem-se o método dedutivo, bem como, utilizou-se o procedimento histórico e monográfico e, com a análise de acórdãos para possibilitar maior entendimento do direito aplicado em casos de desigualdade racial.

A monografia está organizada em dois capítulos, sendo que no primeiro capítulo denominado preconceito racial no Brasil: historicidade e atualidade será abordada a naturalização da desigualdade social e do preconceito, o princípio da equidade nas relações de raça, e considerações sobre a Lei 12.288/2010, assim como o enfrentamento da desigualdade racial nos tribunais com análise de julgados.

No segundo capítulo denominado a (in) efetividade da inclusão do negro no mercado de trabalho e no sistema de ensino no Brasil, serão estudadas as desigualdades raciais no mercado de trabalho, as desigualdades no sistema de

ensino, assim como as ações afirmativas e políticas públicas para inclusão racial e a política de cotas raciais, como importante promoção de inclusão e combate a desigualdade racial.

1. O PRECONCEITO RACIAL NO BRASIL: HISTORICIDADE E ATUALIDADE

A desigualdade social no Brasil, motivada pelo preconceito racial, é um fator preponderante e que deve ser combatido, pois evidencia o problema social existente, nos mais variados setores e níveis da sociedade. Tal estudo aborda a problemática, que abrange a sociedade brasileira e está enraizada no ideário brasileiro, desde a abolição da escravidão (1888). Desde então, a questão racial foi posta em evidência no Brasil e, atualmente, a relação entre pessoas de diferentes cores é desarmoniosa e conflitante sendo um dos fatores que impede a efetivação do direito à igualdade.

A atual realidade brasileira coloca em cheque sua sociedade, no que concerne ao *status* de sociedade, racialmente, democratizada. Perpassa pela expectativa de uma história não vivida, com sua origem ceifada, antes mesmo de fazer parte do pensamento comum brasileiro.

A par dessas considerações, este Capítulo dedica-se a estudar, os acontecimentos históricos e fatos que desencadearam o contexto social vigente no que tange as questões raciais, especificamente, no que concerne às desigualdades ocorridas no ambiente de trabalho. A escolha por esse recorte é o fato de que houve subjugamento de uma raça¹ (a negra) em detrimento de outra, que se considerava mais evoluída e competente, se comparada a outras etnias, dentre estas, a etnia afrodescendente.

De acordo com a Biologia, não existem raças humanas, e essa constatação tem se tornado um fato científico irrefutável com os avanços do Projeto Genoma Humano².

¹ Em termos sociais, o uso do termo raça é usado enquanto senso comum para determinar grupos étnicos a partir de suas características genéticas.

² O Projeto Genoma Humano (PGH) teve por objetivo o mapeamento do genoma humano, e a identificação de todos os nucleotídeos que o compõem. Consistiu num esforço mundial para se decifrar o genoma. Após a iniciativa do *National Institutes of Health* (NIH) dos Estados Unidos, centenas de laboratórios de todo o mundo se uniram à tarefa de seqüenciar, um a um, os genes que codificam as proteínas do corpo humano e também aquelas seqüências de DNA que não são genes. Laboratórios de países em desenvolvimento também participaram do empreendimento com o objetivo de formar mão-de-obra qualificada em genômica.

Tais fatos são corriqueiros no ambiente de trabalho, os quais não deveriam, mas acontecem na hierarquia de trabalho, e, com muito mais incisividade, quando se trata de um subordinado negro.

Para embasar tais afirmações, será estudado, neste Capítulo, a questão do preconceito racial na História, assim como o princípio da equidade, ainda será realizada análise do estatuto da igualdade racial e jurisprudencial em relação as desigualdades raciais.

1.1 A NATURALIZAÇÃO DA DESIGUALDADE SOCIAL E DO PRECONCEITO

A humanidade já passou por várias fases de relação entre as pessoas durante os séculos, porém, merece estudo e análise o trabalho escravo, no qual uma relação desigual, que era exercido pelo subjugado de uma raça em prol da outra. O Brasil é exemplo deste fato, uma vez que houve pessoas negras para serem escravizadas e não existia nenhum direito ou garantia aos negros.

Desde o descobrimento do Brasil, a prática da exploração do trabalho, que era corriqueira, tinha como principais vítimas a comunidade negra, uma vez que esta desempenhava suas funções de mão-de-obra, apenas por alimentos, muitas vezes, escassos e impróprios para o consumo, sem falar nas condições desumanas de moradia, falta de saúde e outros recursos básicos. Nos dias atuais, ainda se tem notícias que existem pessoas tratadas como meros semoventes ou, *ferramentas* vivas para o trabalho, mesmo após a abolição dos regimes governamentais e/ou sociais escravocratas. Por esse motivo, visa-se a estudar a questão racial no Brasil, com foco na desigualdade e para fortalecer o debate sobre a necessidade de se buscar a equidade nas relações de trabalho (ZAINAGHI, 2009).

Com o advento da Revolução Francesa, em 1789, foram dados os primeiros passos para que pudessem ser conquistados ideais de *igualdade, fraternidade e liberdade*, embora, nesse primeiro momento, ainda que não se estendesse às mulheres brancas, como sendo detentoras dos mesmos direitos dos homens brancos e, da mesma forma, não se estendia a pessoas de outras origens, como os negros. Ainda que esse movimento tenha representado um avanço na conquista dos direitos individuais, na época, não se tinha a pretensão de que esses princípios se estendessem a todas as pessoas, mas, somente, ao homem, francês, proprietário e branco.

Alguns aspectos negativos dessa época se perpetuam até os dias de hoje, visto que é dispensado às minorias um tratamento desigual, não se estendendo a todos, pessoas de direito e merecedoras de ter um tratamento igualitário, característica que viola violando o princípio da igualdade. Vigem até hoje comportamentos de não aceitação do outro, da opressão e exploração, as pessoas que, historicamente, são tidas como uma sub-raça, já que não houve um enfrentamento necessário da desigualdade racial, o que se verifica na maioria dos países. (ZAINAGHI, 2009).

Sobre a Igreja Católica, instituição que, historicamente, influenciou as sociedades ocidentais, somente ao final do século XIX, o Papa Leão XIII fez pronunciamento sobre a exploração dos trabalhadores: “O que é vergonhoso e desumano é usar os homens como vis instrumentos de lucro, e não estimá-los senão na proporção do vigor de seus braços.” Ainda segundo Zainaghi, a manifestação da Igreja Católica foi contrária aos conflitos raciais, que ocorriam pelo mundo (ZAINAGHI, 2009).

No entanto, desde o regime escravocrata, o Estado e a Igreja mantinham uma relação próxima, se mantendo como o grupo minoritário que fazia uso do poder na defesa de seus interesses comuns (NOVAIS, 2007).

Tais mudanças ocorriam diante da iminência do fato histórico, em considerável parte do mundo, inclusive, no Brasil, que pretendia a total abolição da escravatura, mas que muitos tinham preocupação se a economia se manteria sem o trabalho escravo, uma vez que o capitalismo se mantinha em razão desse meio de conseguir renda e lucratividade (RIBEIRO, 1995).

Falar do movimento internacional, que envolve, sobretudo, a Inglaterra, e que atingiu o Brasil. A campanha abolicionista, no final do século XIX, mobilizou vários setores da sociedade brasileira, o Projeto de Libertação Geral, que no final de agosto de 1880, quando foi fundada a Sociedade Brasileira Contra a Escravidão, no Parlamento, iniciaram os debates sobre esse projeto apresentado pelo deputado pernambucano Joaquim Nabuco.

A Lei Áurea que foi assinada pela Princesa Isabel em maio de 1888 marcou o fim da escravidão, sendo o Brasil o último país independente a acabar com esse sistema. Porém, os negros libertos ficaram abandonados não houve nem uma ação que os integrassem socialmente. Havia um projeto de modernização conservadora

sem a finalidade de modificar o regime do latifúndio e acentuou o racismo como forma de discriminação (MARAGONI, 2011).

Destaca-se que, após a assinatura da Lei Áurea, não se teve o cuidado e a atenção de atentar para a situação de exclusão que as pessoas libertas da condição de escravas se encontravam, e de buscar inseri-las às novas regras de uma sociedade com trabalho assalariado (MARAGONI, 2011).

Dessa forma, os ex-escravos, além de sofrerem discriminação pela cor, juntaram-se à população pobre e segundo o autor, formaram o grupo dos indesejados dos novos tempos. Com o aumento do número de desempregados, trabalhadores temporários, mendigos e crianças abandonadas, também houve aumento da violência, e essa situação ganhava espaço nos noticiários da época (MARAGONI, 2011).

Após o período de abolicionismo dos escravos no Brasil, os escravos libertos se não tinham moradia, assim como não detinham de nenhum espaço para o trabalho. Continuavam com o trabalho no local onde eram escravizados, sendo que recebiam por esse trabalho nada mais do que alimentos, que já recebiam enquanto eram escravizados (MARAGONI, 2011).

Os negros realizavam as funções impostas aos escravos, posteriormente a abolição, atividades apenas visando sua sobrevivência. Os negros eram submissos e ainda foram obrigados a abandonar suas tradições e costumes, e até mesmo proibidos de praticarem a própria religião. Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil foi o último país do mundo a abolir o trabalho escravo.

Os escravos foram considerados livres formalmente, porém, a abolição não lhes garantiu a verdadeira cidadania. No Brasil, não houve as premissas básicas para a passagem de escravo a cidadão (LANNI, 2004). Eles não tiveram acesso às oportunidades do exercício à cidadania, como habitação, educação, mercado de trabalho, rendimento e saúde, em condições dignas (quantidade e qualidade). O que se observou em relação aos negros, segundo Santos:

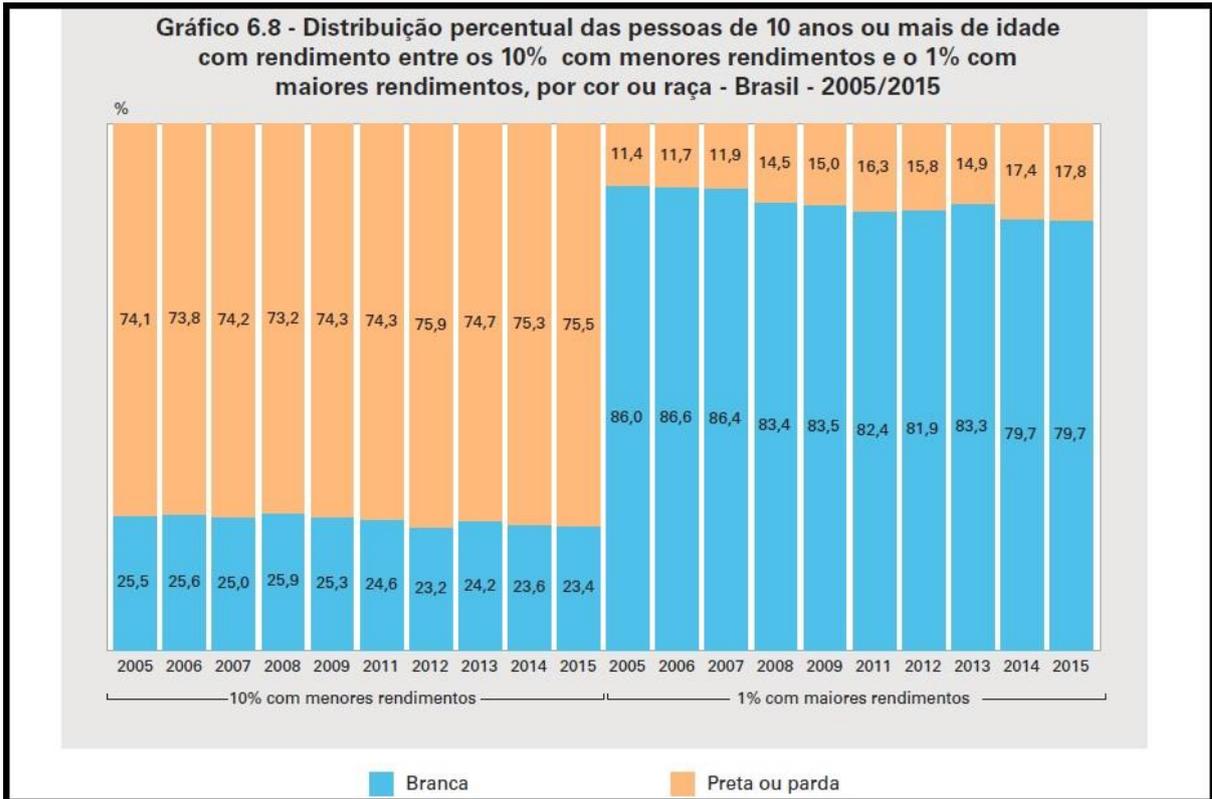
Nos últimos 126 anos, foram os primeiros a entrar no mercado de trabalho e os últimos a sair, exercem as atividades formais e informais de menor expressão socioeconômica e política, são a maioria nas habitações impróprias como as favelas, cortiços, palafitas e loteamentos irregulares, na história e nas últimas décadas, o cenário do homicídio revela que as

principais vítimas são homens, pobres, jovens e negros, enfim, é um contexto que assinala territórios sem cidadãos (SANTOS, 1993).

Os negros foram discriminados e explorados desde a época da escravatura no Brasil, foram desrespeitados, tiveram seus direitos violados por outras raças que se julgavam superiores a deles. Atualmente, o racismo tornou-se uma prática proibida por lei, porém o que se percebe é que ainda existe a discriminação racial, que se manifesta em vários campos, e um deles é nas relações de trabalho.

No entanto, a partir de 1988, com a Constituição Federal cidadã, que trouxe, fortemente, a pretensão de igualdade, diversidade e equidade, o Estado passou a adotar certas medidas que buscaram a materialização dos princípios referidos e, como resultado, algumas pesquisas demonstram que desigualdade, de uma forma geral, tem caído de forma ininterrupta desde 2004. Essa medida é do índice de Gini³, que vai de 0 a 1: quanto mais alto, mais desigual é o país. No Brasil, esse índice foi de 0,555 em 2004 para 0,491 em 2015, conforme o IBGE.

Por mais que a desigualdade esteja caindo, conforme os índices apresentados pelo IBGE, a população negra continua no grupo dos mais pobres do país. Nos dados do IBGE em 2015, os negros e pardos representavam 54% da população brasileira, mas 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 é de apenas 17,8%. Com esses dados apresentados pelo relatório, observa-se a desigualdade de renda em razão da cor ou raça. Conforme gráfico do IBGE: (IBGE, 2015).



Fonte: (IBGE, 2015)

De acordo com o gráfico acima, a população negra é grande maioria em se tratando de possuir os menores rendimentos e quando se fala em maiores rendimentos a população branca é a maioria. O que demonstra que os maiores salários são recebidos principalmente por brancos e os menores salários ficam com negros.

Sabidamente os negros, mesmo após a abolição continuaram realizando trabalhos escravos, e somente nas últimas décadas a partir da CF que buscou-se a inclusão do negro na sociedade. As desigualdades entre brancos e negros persistem, porém busca-se minimizá-las.

1.2 O PRINCÍPIO DA EQUIDADE NAS RELAÇÕES DE RAÇA

Ao iniciar o estudo do princípio da equidade, destaca-se a dificuldade em conceituar esse termo, sendo que cada doutrinador costuma conceituá-lo de maneira diferente. Popularmente, costuma-se fazer a referência de que equidade retém o significado original de igualdade e, sendo assim estende-se o sentido de

equidade à imparcialidade, retidão, justiça, serenidade, equilíbrio, moderação, segundo Giglio:

A conotação de igualdade parece, à primeira vista, repelir a aplicação da equidade ao Direito do Trabalho, que nasceu da desigualdade e ainda hoje tem como principal objetivo combatê-la, compensando, na célebre fórmula de GALLAR T FOLCH , com a outorga de uma superioridade jurídica ao trabalhador, a situação de inferioridade econômica em que se encontra, diante do empregador. Tratá-los com equidade, isto é, com igualdade, seria restabelecer a injustiça dos primórdios da revolução industrial (Giglio, 1977, p.264).

Equidade é um conceito histórico no estudo do Direito e da Ética, está relacionado à justiça, ao justo. Coloca-se a equidade em um plano ideal a justiça intuitiva, natural e humana, com superioridade a norma jurídica. A equidade corresponderia ao aperfeiçoamento do justo, à Justiça ideal, e seu principal objetivo seria suprir as omissões da lei orientando o intérprete a corrigir as injustiças, conforme Giglio:

A noção original de equidade, contudo, provém de ARISTÓTELES, na Ética a Nicômaco: "O equitativo, sendo superior a um a espécie do justo, é justo, e não é superior ao justo, porque pertence a um gênero diferente. O justo e o equitativo são, pois, uma só e a mesma coisa; ambos são bons mas o equitativo é bom a um grau mais alto. O que faz a aporia, é que o equitativo, mesmo sendo justo, não é o justo segundo a lei, mas um a correção do justo legal" (apud EDUARD O SPÍNOLA FILHO , in Repertório Enciclopédico do Direito Brasileiro, v. XX , p. 244) (GIGLIO, 1977, p. 264).

A igualdade, à primeira vista, parece ser contrária a aplicação da equidade ao Direito do Trabalho, como ela é o conceito contrário de desigualdade e busca combatê-la, buscando-se compensar o desequilíbrio das relações de trabalho, como por exemplo, a situação de inferioridade econômica do empregado, em relação ao empregador.

A equidade pode ser observada na legislação Internacional em correlação com questões relacionadas ao trabalho, o que se verifica ao analisar a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT⁴. Para compreender o quão importante é a legislação internacional, vige no Direito Laboral o princípio da *Lex Loci*

⁴ A criação da OIT teve em vista a promoção e harmonização dos direitos do trabalho por meio do estabelecimento e aplicação de normas internacionais do trabalho. Os meios de ação para alcançar estes objetivos são a elaboração de normas e a cooperação técnica. OIT foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial.

*Executionis*⁵. Isso significa dizer que não importa o local em que a pessoa irá desempenhar suas funções, mas, sim, o local de assinatura do contrato. O princípio da *Lex Loci Executionis* vincula a assinatura do contrato e submete este, às leis daquele determinado país por completo, como por exemplo, uma pessoa de nacionalidade brasileira, que vai trabalhar no exterior e assina um contrato de trabalho no Brasil, este contrato será regido pelas leis brasileiras e não por leis estrangeiras (ZAINAGHI, 2009).

A OIT mantém representação no Brasil desde a década de 1950, ela realiza programas e atividades que interligadas aos objetivos da Organização. Além da promoção permanente das Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social, a ação da OIT no Brasil caracteriza-se, atualmente, pelo o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, e visando à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção de trabalho decente para os jovens, entre outras (OIT, 2017).

O artigo 611 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT traz a possibilidade de realizar acordos coletivos entre sindicatos de empregados e empregadores, a fim de melhorar as condições de trabalho de determinada categoria. A equidade é muito presente no cotidiano das relações de trabalho. Um exemplo a ser citado é o julgamento na Justiça do Trabalho é a decisão proferida nos dissídios coletivos, em que os tribunais trabalhistas, por meio de sua composição plena ou de órgãos especializados, elaboram as normas que irão regular aquela determinada categoria profissional.

O que se observa é uma decisão a partir das condições vivenciadas pelas categorias econômica e profissional, realizando o ajuste da legislação à realidade vivenciada pelo trabalhador, a Justiça do Trabalho decide por equidade, conforme o art. 766 da CLT que dispõe: “nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas” (BRASIL, 1943).

Ainda com relação à decisão com equidade, o disposto no art. 852-I, §1º, da CLT, nos remete sobre o procedimento sumaríssimo, “o juízo adotará em cada caso

⁵ Tradução para o português

a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e as exigências do bem comum” (BRASIL, 1943).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos – ONU, em seu artigo 1º de estabeleceu o princípio da igualdade, direito de todos sem qualquer restrição institucional. O princípio da equidade é abrangente e aplica-se ao direito como um todo, ao trabalho digno e com os mesmos direitos fundamentais de seu efetivo exercício.

Em 1978, a Organização das Nações Unidas (ONU) por conta dos conflitos raciais pelo mundo, promulgou a Declaração das Nações Unidas sobre a Raça e os Preconceitos Raciais⁶ com a qual buscava reafirmar seu ensejo de contribuir e participar, de modo eficaz e construtivo, na aplicação do chamado *Programa da Década para a Luta contra o Racismo e a Discriminação Racial*.

A previsão legal da equidade no Brasil encontra suas bases na Constituição Federal de 1988, quando, em seu artigo 5º, afirma que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade;

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei. (BRASIL, 1988).

“Art. 1º, item 4 - Todos os povos do mundo estão dotados das mesmas faculdades que lhes permitem alcançar a plenitude do desenvolvimento intelectual, técnico, social, econômico, cultural e político.” (ONU, 1978, p. 1).

Importante observar que o princípio da equidade está premente no ordenamento jurídico, na norma constitucional assegurando que não haja qualquer distinção entre os brasileiros, e constituindo crime a prática do racismo e no Direito do Trabalho com a finalidade de igualar a relação de trabalho entre empregado e empregador. Ainda com o intuito de garantir e promover a equidade, no Brasil, foi criado o Estatuto da Igualdade Racial, Lei nº. 12.288, com a finalidade de abordar a questão da desigualdade racial e resguardar os direitos da população negra brasileira.

⁶ Aprovada e proclamada pela Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura, reunida em Paris em sua 20ª reunião, em 27 de novembro de 1978.

Desta forma, no próximo subitem passa-se ao estudo e análise do Estatuto da Igualdade Racial, para melhor compreender essa importante norma elaborada com a finalidade de garantir a igualdade racial no Brasil.

1.3 CONSIDERAÇÕES SOBRE LEI Nº 12.288/2010 – ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL

A política de igualdade racial teve inserção recente na agenda legislativa e governamental. Anterior a segunda metade do século XX, existia a Lei Afonso Arinos, que era atribuída ao impacto internacional de atos discriminatórios que os estrangeiros sofriam no país, mas não era relacionada ao princípio de justiça e de igualdade (SILVA; COL, 2011).

Apesar da constante atuação do movimento negro no Brasil, a questão racial passou a ser incorporada na agenda a partir da redemocratização e da Constituinte de 1988. Neste, foi criado o primeiro órgão federal voltado à questão racial, a Fundação Cultural Palmares no entanto, à temática cultural, segundo a autora:

Após esse momento, verificam-se progressos no âmbito das políticas públicas e da agenda política. Com a Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida, em 1995, o tema ganha novo impulso. Em resposta, o governo FHC instituiu o Grupo de Trabalho Interministerial de Valorização da População Negra, no âmbito do Ministério da Justiça, e outras iniciativas correlatas são adotadas (SILVA e COL, 2011, p. 02).

Esse movimento ganhou força, principalmente, após a III Conferência Mundial contra Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, em 2001. Nessa época, foram iniciados programas de ação afirmativa em alguns ministérios, lançado o Programa Nacional de Ações Afirmativas e criado o Conselho Nacional de Combate à Discriminação (CNCD). Em 2003, um novo patamar de institucionalidade surgiu com a criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir), do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPPIR) e do Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial (FIPPIR), conforme a autora:

Desde então, o governo tem avançado na consolidação do combate às desigualdades raciais, à discriminação e ao racismo como área de intervenção estatal. Ressalta-se ainda a participação social no desenvolvimento da política, especialmente por meio da I e da II Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Conapir) e a

construção de planos setoriais (Plano Nacional de Implementação da Lei nº 10.639/2003, Plano Nacional de Saúde Integral da População Negra, Agenda Social Quilombola e Programa Brasil Quilombola) em distintas áreas, o que apresenta potencial de capilarizar ações para promoção da igualdade racial, além de comprometer atores e recursos. Outras iniciativas têm sido objeto de grande repercussão, como as políticas de acesso ao ensino superior, por meio de ações afirmativas nas instituições públicas e do Programa Universidade para Todos (Prouni) (SILVA e COL, 2011, p. 02).

Após essas ações estatais, surgiu o Estatuto da Igualdade Racial complementando o texto constitucional de forma sucinta, já no seu 1º artigo reafirma o princípio da igualdade, presente no artigo 5º Caput, da Constituição Federal de 1988, todavia, direcionado à população negra e para resguardar seus direitos.

O Estatuto da Igualdade Racial originado do PL 6264/2005, e teve como autor o senador Paulo Paim. Segundo o autor, a Lei nº 12.288/2010, em seu primeiro artigo, já confunde a compreensão de raça e etnia, pois o Estatuto da igualdade racial, visa a garantia e proteção dos direitos apenas da população negra. Há um equívoco segundo Simão, pois *etnia* e *raças* não são sinônimas uma da outra (SIMÃO, 2011).

No Brasil, observa-se uma hierarquização social racial, valorizando a *cultura do discriminado*, e como consequência, a raça negra é vista contendo um lugar de menos prestígio, entretanto, estas tem particularidades culturais distintas, não podendo ser vista como um todo. Conforme o Estatuto da Igualdade Racial em seu artigo 1º:

Esta Lei institui 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 (BRASIL, 2010, s/p).

O Estatuto da Igualdade Racial é um marco histórico em defesa dos negros, com ele o Brasil tem uma lei federal e específica, destinada ao cuidado e a promoção da igualdade racial, no entanto, o Estatuto não é uma lei completa, pois assuntos importantes não foram nele abordados. O Estatuto não trouxe regras de caráter vinculativo ou sancionatório, sendo assim, não prevê penas pelo seu descumprimento, conforme demonstra o artigo 44 que traz o seguinte:

Art. 44. Na produção de filmes e programas destinados à veiculação pelas emissoras de televisão e em salas cinematográficas, deverá ser adotada a prática de conferir oportunidades de emprego para atores, figurantes e técnicos negros, sendo vedada toda e qualquer discriminação de natureza política, ideológica, étnica ou artística (BRASIL, 2010, s/p).

Segundo o autor para efeitos da aplicação do Estatuto da Igualdade Racial, podem-se apontar dois grandes efeitos, o referido Estatuto possibilitou clareza no conceito da intervenção do Estado, pois, antes o Estado diante preconceito racial punia e aplicava a lei penal, prendia o agente que promovesse o preconceito (SIMÃO, 2011).

O Estatuto possibilitou a responsabilidade do Estado anterior a discriminação seja esta no ambiente de trabalho ou não e, somente a partir disso, intervir de forma punitiva e sancionatória. Foram possíveis ações afirmativas e políticas públicas voltadas para a efetivação da previsão constitucional a igualdade racial, uma das grandes vantagens que o Estatuto acrescentou, disciplinando a matéria como um todo (SIMÃO, 2011).

Conforme observamos no artigo segundo do referido estatuto, a responsabilidade do estado com relação a igualdade de oportunidades, segue diploma legal:

Art. 2º. É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais. (BRASIL, 2010, s/p).

A partir desse estudo do Estatuto da Igualdade Racial percebe-se que o Estado possui dever legal de promoção da igualdade racial, assim como promover ações afirmativas com essa finalidade nas mais diversas áreas. Esse estatuto promoveu evolução na busca pela extinção das desigualdades raciais.

1.4 O ENFRENTAMENTO DA DESIGUALDADE RACIAL NOS TRIBUNAIS: ANÁLISE DE JULGADOS

Ressalta-se que não somente o preconceito racial existe entre a figura do empregador e empregado, chefe e subalterno, mas também de pessoas que solicitam um serviço e a pessoa que executa a tarefa. Em todas as situações,

percebe-se claramente, a existência da figura do *opressor* e *oprimido*, como partes do problema.

Conforme a CLT, a definição de empregado esta prevista no artigo 3º, “[...] é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário” e a definição de empregador esta no artigo 2º “[...] é a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (BRASIL, 1943).

Ao se analisar a jurisprudência do Tribunal de justiça do Estado do Rio Grande do Sul, verifica-se que há muitas demandas que envolvem o preconceito racial e são levados ao conhecimento e apreciação pelo Poder Judiciário. A decisão da Nona Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul indeferiu o recurso de apelação da parte demandada, ou seja, o empregador, pois entendeu que este praticou os atos relatados na sentença de 1º grau, expondo a seguinte decisão:

APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. DENUNCIAÇÃO DA LIDE. EMPREGADA. NECESSIDADE DE PROVA DE DOLO DA PREPOSTA OU DE PREVISÃO NO CONTRATO DE TRABALHO. DESCABIMENTO DA DENUNCIAÇÃO EM SE TRATANDO DE RELAÇÃO DE CONSUMO. DANOS MORAIS. *QUANTUM*.

1. De acordo com o art. 70, inciso III, do CPC, tem cabimento a denúncia da lide quando um terceiro estiver comprometido, por lei ou por contrato, a indenizar o réu em ação regressiva em caso de procedência da ação. Não é este o caso dos autos, pois não restou sequer alegado que a denunciada agiu com dolo, nem se verificou existir previsão contratual nesse sentido, nos moldes do art. 462, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Caso em que, independentemente de análise, demandava antecipado indeferimento da intervenção de terceiros.

2. Ante o tratamento conferido pelo ordenamento jurídico pátrio ao tema versado nos autos, com nítido objetivo de reprimir a prática de atos discriminatórios e preconceituosos em desvalia à raça negra, a conduta do réu para com a autora, ao negar-lhe a venda de um tênis por motivos escusos de preconceito à cor da requerida, deve ser repudiada e, via de consequência, condenada pelo Estado-Juiz.

3. Dano moral *in re ipsa*.

A sentença deve ser mantida no que tange ao *quantum* indenizatório (R\$ 5.200,00), mormente porquanto tal valor não significará um enriquecimento injustificado por parte da autora, ao mesmo tempo em que cumprirá o caráter pedagógico da pena.

APELAÇÃO DESPROVIDA. (RIO GRANDE DO SUL, 2005).

No caso, foi negada a compra de um tênis a uma pessoa pelo fato de ela ser negra. A vítima ingressou com uma ação pela pratica de racismo, bem como a

indenização por danos morais sofridos, o que restou comprovado e foi dado provimento à ação.

O mesmo Tribunal também apreciou outra demanda pela prática de racismo, sofrida por um trabalhador em seu ambiente de trabalho, pois o autor da apelação não aceitou o atendimento do vendedor, devido à sua cor de pele. O caso trata-se de violência moral reconhecida em acórdão da décima câmara cível do Tribunal de Justiça do Rio Grande do sul, o qual expõe nos seguintes termos:

RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL RACISMO. DEVER DE INDENIZAR CONFIGURADO. *QUANTUM*.

Tendo sido deonstrado que a ré chamou o autor de “negro sujo e safado”, “que não servia nem como pano de chão” e “verme que vive no chão e deveria ser pisado”, seguido de agressão física, em seu ambiente de trabalho, com nítido caráter pejorativo e discriminatório, resta configurada a injúria racial apta a ensejar a indenização pelo abalo extrapatrimonial.

As adversidades sofridas pelo autor, a aflição e o desequilíbrio em seu bem-estar, fugiram à normalidade e se constituíram em agressão à sua dignidade. Dano moral que dá *in re ipsa*. Manutenção do montante indenizatório considerando o grave equívoco da demandada, o aborrecimento e o transtorno sofridos pelo demandante, além do caráter punitivo-compensatório da reparação.

APELAÇÃO DESPROVIDA. (RIO GRANDE DO SUL, 2012).

Nesse acórdão, identifica-se a violência das palavras ofensivas contra a vítima como uma ação que age de modo a oprimir, fazendo com que a pessoa agredida seja mantida exposta humilhações sofridas. Embora a compensação pecuniária se faça presente, a estrutura emocional e moral dessa pessoa, poderá ficar comprometida haja vista a injusta motivação daquele que promove a violência por questão de raça.

Esse estudo de acórdão do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul traz a realidade de uma sociedade que ainda tem muito preconceito e desigualdades referente aos negros, porem o TJ RS busca atuar de maneira eficaz contra essa situação, conforme demonstra-se nos referidos julgados.

Após esse estudo do histórico das desigualdades raciais no Brasil, passa-se ao estudo da inclusão do negro no mercado de trabalho e no sistema de ensino assim como as ações desenvolvidas para a inclusão racial, que é de suma importância para melhorar a situação apresentada nos sub itens anteriores.

2 A (IN)EFETIVIDADE DA INCLUSÃO DO NEGRO NO MERCADO DE TRABALHO E NO SISTEMA DE ENSINO NO BRASIL

Existe um contexto histórico a respeito do negro, já que ele, desde a escravidão, enfrenta dificuldades de inserção em vários setores da sociedade, entre eles, no mercado de trabalho, motivo pelo qual criou-se normas a fim de ser promovida a inclusão racial. O Estatuto da Igualdade Racial busca garantir direitos e eliminar as diferenças raciais da sociedade brasileira. Nota-se a desigualdade racial não só pelas profissões exercidas pelos negros, como também, pelo grau de profissionalização deles, sobre o acesso desses ao ensino superior e outros exemplos que culminam em preconceito, marginalização e manutenção dessas pessoas em situação de inferioridade.

Mesmo após o negro se inserir no mercado de trabalho, o que se verifica é que ele ocupa cargos menos importantes, auferir salários inferiores e prossegue sendo alvo de diversas discriminações de cunho racial durante o desempenho de suas atividades laborais, o que dificulta a efetiva inclusão no mercado de trabalho.

2.1 DESIGUALDADES RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

Com o intuito de verificar a quantidade de negros inseridos no mercado de trabalho em cargos de alto escalão, serão analisados dados e índices de órgãos públicos e verificar se existe efetivamente a inclusão no mercado de trabalho.

De acordo com a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) em 2005, que realizou levantamento do perfil dos magistrados, na ocasião os afrodescendentes representavam menos de 1% e os pardos 11,6% do total de juizes filiados. Em 2015, em nova pesquisa, coordenada pela cientista política e professora Maria Tereza Sadek, da Universidade de São Paulo (USP), a AMB apurou que os pretos eram 1,3% dos associados e os pardos 12,4%, num universo de 3.667 magistrados filiados que responderam à pesquisa, o que corresponde a aproximadamente 30% dos associados à AMB (AMAERJ, 2017).

Em 2014, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) divulgou o resultado do primeiro Censo do Poder Judiciário. Os dados apontaram que 14% dos magistrados se declararam pardos e 1,4% pretos. Ainda, segundo dados apontados pelo IBGE

(Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), os negros são 2% dos promotores e procuradores do Ministério Público no Brasil (AMAERJ, 2017).

Com a finalidade de inclusão de negros e pardos na instituição, o Órgão Especial do Ministério Público de São Paulo aprovou a instituição de cota racial para negros, pardos e índios no próximo concurso público para o ingresso na carreira de promotor de Justiça, que ocorreu em 2017. Das 67 vagas, 20% serão reservadas para negros ou pardos e outros 5% são exclusivas para portadores de deficiência física, segundo Leoratti:

Criamos as cotas porque não tem havido o ingresso de negros em número significativo e que esteja de acordo com a composição racial do estado de São Paulo. Realizamos um censo em 2015 e foi identificado que somente 4% dos funcionários são autodeclarados negros dentro do MP-SP (LEORATTI, 2017).

A pesquisa ainda buscou dados referentes à atuação do negro em cargos eletivos do Poder Legislativo e Executivo do país a fim de obter números a respeito de sua presença nesses altos cargos.

A Tabela 1 apresenta os dados levantados pela Revista Congresso em Foco, referente à eleição de 2014, juntamente, com informações prestadas pelos eleitos ao Tribunal Superior Eleitoral (TSE), dos 1.627 candidatos eleitos, obtiveram-se os seguintes números: das vagas ocupadas 1.229 brancos, 342 pardos, 51 pretos, 3 amarelos (de origem oriental), 2 indígenas.

O TSE utilizou o critério da autodeclaração, feita pelo próprio candidato ou pelo diretório partidário. O resultado das eleições apontou que os altos cargos representativos, dificilmente, são ocupados por negros. Como exemplo, tem-se que, dos 27 governadores eleitos, 20 são brancos e nenhum se diz preto ou indígena.

Sendo assim a configuração do novo Congresso é que a cada 100 cadeiras, 80 são ocupadas por brancos. No Congresso, dos 540 candidatos eleitos, 81 deputados e 5 senadores se declararam pardos e somente 22 eleitos para a Câmara se identificaram como pretos. No Senado, não há negros entre os 27 eleitos. Atualmente, existem só dois que assim se definem: Paulo Paim (PT-RS) e Magno Malta (PR-ES), ambos na metade do mandato (SARDINHA, 2014).

Tabela 1 – Como os 1.627 candidatos eleitos em 2014 se declararam à Justiça Eleitoral

Eleições 2014	Brancos	Pardos	Pretos	Amarelos	Indígenas
Presidente da República	1	-	-	-	-
Governadores	20	6	-	1	-
Senadores	22	5	-	-	-
Deputados federais	410	81	22	-	-
Deputados estaduais	776	250	29	2	2
Eleitos	1229	342	51	3	2

Fonte: Adaptado de Sardinha (2014).

Em pesquisa relacionada a negros ocupando cargos de executivos da iniciativa privada no Brasil, obteve-se os dados de que apenas 4,7% dos cargos executivos das 500 maiores empresas brasileiras são ocupados por negros. Os números pertencem a um estudo sobre o perfil social, racial e de gênero nas empresas brasileiras, divulgado no ano de 2016, pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e pelo Instituto Ethos⁷. Pelos resultados obtidos no estudo, e a evolução das participações destas minorias nas companhias, aproximadamente em 150 anos poderá haver um equilíbrio nesse quadro, segundo Jorge Abrahão, diretor-presidente do Instituto Ethos (ETHOS, 2016, p. 24).

De acordo com os resultados da pesquisa, grande parte das empresas não possuem ou promovem alguma atividade, com a finalidade de incentivar a presença de afrodescendentes. Das 500 companhias estudadas, apenas 3,9% têm alguma forma de ação inclusiva para aumentar a presença de afrodescendentes (ETHOS, 2016, p. 24).

A pesquisa ainda mostra que a participação de afrodescendentes no mercado de trabalho, em geral, é muito inferior ao de brancos. Observa-se no quadro funcional, que em categorias superior apenas a de estagiários e *trainees*, o número de afrodescendentes é quase metade do de brancos (62,8% de brancos e 35,7% de negros). Continuando a pesquisa pelas categorias profissionais como os cargos de supervisão, os brancos ocupam 72,2% das vagas e os negros 25,9%. Já

⁷ O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma Oscip cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável.

nos cargos de gerencia, os números diminuem ainda mais os negros são 6,3% contra 90,1% de brancos; nos cargos de maior escalão, negros executivo são 4,7%, comparados com 94,2% de brancos; já nos conselhos de administração são 4,9%, contra 95,1% de brancos(ETHOS, 2016, p. 24).

Ao analisar números referentes a advogados, não obteve-se um número exato referente ao total de advogados brancos e negros. Porém, segundo dados divulgados pela CONJUR (Revista Consultor Jurídico) em novembro de 2016, o Brasil chegou a marca de 1 milhão de advogados. Esses dados foram obtidos pelo do cadastro nacional de profissionais mantido pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CONJUR, 2016).

Conforme dados, obtidos do sitio da OAB em 2015, nos últimos 30 meses, 39 mil advogados negros ingressaram nos quadros da OAB, ou seja, uma média de 1.300 novos advogados negros por mês, não foram localizados dados do numero total de advogados afrodescendentes (OAB, 2015).

Porém observa-se uma mobilização para inclusão racial nessa categoria profissional. Conforme afirmação do presidente nacional da OAB, em 2015, Marcus Vinicius Furtado Coêlho, na posse da Comissão Nacional da Verdade da Escravidão Negra no Brasil, “A busca por reparação histórica passa pelo sucesso de ações afirmativas, tratando de forma igual os iguais e de forma desigual os desiguais”, ainda segundo ele:

Isso demonstra que a política inclusiva de acesso à educação vem funcionando, sendo esta uma grande conquista para a classe e para o Brasil. É uma conquista emancipatória da raça negra, pois teremos mais advogados, juízes e promotores negros (OAB, 2015).

Quando a pesquisa envolve os bancos, tem-se os seguintes dados: nos bancos, segundo a própria Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN) em dados divulgados em 2013, só 19% dos bancários são negros. Ainda, destacou-se que, com o intuito de chamar a atenção para desigualdade racial no setor, o Sindicato costuma realizar uma série de eventos na semana em que é lembrado o Dia da Consciência Negra, 20 de novembro (SPBANCARIOS, 2013).

Tabela 1. Funcionários públicos estatutários, de acordo com os grupos de cor ou raça e tipo de ocupação, Brasil, 2010

	Brancos	Pretos & Pardos	Total
Diretores e gerentes	64,1	34,8	100,0
Profissionais das ciências e intelectuais	60,9	37,6	100,0
Profissionais das ciências e da engenharia	71,7	26,3	100,0
Profissionais da saúde	70,6	27,3	100,0
Médicos	80,0	17,6	100,0
Profissionais do ensino	58,0	40,6	100,0
Professores de universidades e do ensino superior	66,7	31,8	100,0
Especialistas em organização da Administração Pública e de empresas	65,8	32,4	100,0
Profissionais de tecnologias da informação e comunicações	69,1	28,5	100,0
Profissionais em direito, em ciências sociais e culturais	68,1	30,6	100,0
Advogados e juristas	76,0	22,7	100,0
Técnicos e profissionais de nível médio	53,9	44,5	100,0
Profissionais de nível médio das ciências e da engenharia	55,0	43,2	100,0
Profissionais de nível médio da saúde e afins	41,7	56,6	100,0
Profissionais de nível médio em operações financeiras e administrativas	63,2	35,2	100,0
Profissionais de nível médio de serviços jurídicos, sociais, culturais e afins	65,9	32,6	100,0
Técnicos de nível médio da tecnologia da informação e das comunicações	57,7	40,7	100,0
Trabalhadores de apoio administrativo	52,7	46,1	100,0
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	46,8	52,0	100,0
Porteiros e zeladores	35,5	63,3	100,0
Guardas de segurança	36,3	62,4	100,0
Trabalhadores qualificados	46,0	53,0	100,0
Operadores de instalações e máquinas e montadores	52,5	46,5	100,0
Ocupações elementares	38,4	60,2	100,0
Coletores de lixo e material reciclável	28,5	70,2	100,0
Mensageiros, carregadores de bagagens e entregadores de encomendas	39,8	58,9	100,0
Funcionários públicos estatutários - Total	55,8	42,8	100,0

Nota 1: PEA total inclui amarelos, indígenas e cor ignorada.

Nota 2: O total de funcionários públicos estatutários inclui 526.007 pessoas, cuja ocupação foi classificada como mal definida.

Fonte: IBGE, microdados Censo Demográfico. Tabulação LAESER.

Segundo dados do IBGE, apesar da maioria população brasileira se declarar negra, entre os bancários esse número é de apenas 25%. Entre os que se declaram negros, apenas 3,4%. A Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Contraf-CUT) também chamou a atenção para a diferença salarial no setor, com os negros recebendo o equivalente a 87% dos salários dos bancários brancos, mesmo realizando as mesmas funções, ainda segundo esse estudo:

[...] observamos que a população negra ocupa apenas em torno de 30% do funcionalismo brasileiro nas esferas federal, estaduais e municipais. A informação é dos pesquisadores do Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais (Laeser), do Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). A

pesquisa nos revela que em 2010, dos pouco mais de 180 mil funcionários públicos estatutários que ocupavam posições de diretores e gerentes, os pretos e pardos, eram 34,8% (REDE BRASIL ATUAL, 2014).

Quando refere-se aos profissionais das áreas científicas e intelectuais (1.600.486 estatutários), os negros ocupavam cerca de 37,6%. Porém, ao tratar especificamente, de médicos, estes números diminuía muito, equivalendo a 17,6% do total. Dados sobre professores universitários apontaram que os negros não alcançavam um terço do total (REDE BRASIL ATUAL, 2014).

Observa-se, então, pela análise de alguns postos de trabalho no Brasil, nos setores público e privado, que a participação negra no mercado de trabalho aumenta entre as ocupações de menor prestígio e remuneração. Entre os profissionais técnicos e de nível médio, os negros correspondiam a 44,5%, e 60,2% entre os empregados em ocupações elementares, aumentando para 70,2% entre os coletadores de lixo e de material reciclável (REDE BRASIL ATUAL, 2014).

Os dados seguem apontando para mais desigualdades, como o fato de o número de negros desempregados é maior 7,5% e pardos 6,8%, já entre brancos, esse número é de 5,1%. O trabalho infantil é maior entre pretos e pardos que juntos somam 14,1% já entre brancos é 5,4% (IBGE, 2013).

Os negros, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), são maioria da população brasileira, 52,9%. Porém, essa população ganha salários abaixo da média do país, que é R\$ 1.012,25, segundo esses dados de 2014. Entre os negros, a média de renda familiar *per capita* é 753,69 entre os pretos e R\$ 729,50, entre os pardos. Os brancos têm renda média de R\$ 1.334,30 (IBGE, 2013).

Na tabela abaixo, observa-se a renda média entre trabalhadores brancos e negros em várias regiões metropolitanas do Brasil, e que desde 2003, quando a pesquisa foi iniciada, os negros auferiam menos recursos financeiros que os brancos em todas as regiões analisadas. Destaca-se a região metropolitana de Porto Alegre no Rio Grande do Sul, onde essa diferença em rendimentos chega a ser, aproximadamente, 33% menor para negros em relação a brancos (IBGE, 2013).



Tabela 140: Rendimento médio real habitualmente recebido no trabalho principal, segundo a cor ou raça, por regiões metropolitanas (em reais)* - a preços de dez/13

	Total	Recife	Salvador	Belo Horizonte	Rio de Janeiro	São Paulo	Porto Alegre
Branca							
2003	1875,19	1644,33	2704,03	1780,80	1853,34	1969,62	1466,41
2004	1858,43	1622,76	2589,50	1774,23	1838,33	1957,11	1473,53
2005	1903,28	1723,67	2429,72	1830,09	1918,53	2001,34	1454,34
2006	1960,69	1684,26	2534,58	1885,77	1948,84	2092,21	1506,10
2007	2039,54	1703,94	2555,53	1967,98	2076,56	2156,57	1579,73
2008	2103,88	1696,98	2734,98	2092,29	2186,29	2201,92	1617,00
2009	2170,31	1693,65	2742,73	2177,39	2253,73	2268,86	1680,08
2010	2248,81	1925,98	2779,09	2249,20	2448,26	2276,74	1797,26
2011	2295,08	1847,88	2893,18	2386,63	2571,61	2274,89	1847,47
2012	2361,92	1928,21	2998,31	2582,06	2591,43	2358,09	1881,36
2013	2396,74	1892,33	2523,49	2555,19	2656,86	2408,31	1975,26
Preta / Parda							
2003	907,98	824,27	872,41	901,69	957,89	932,83	885,99
2004	909,64	802,19	883,83	893,47	947,12	947,37	881,27
2005	922,26	798,35	909,56	904,32	954,00	965,38	881,85
2006	978,82	824,50	954,56	986,35	998,01	1028,53	921,42
2007	1011,52	857,17	993,25	1034,65	1035,41	1041,89	969,93
2008	1068,22	850,56	1049,78	1092,97	1105,53	1103,77	998,57
2009	1115,76	886,63	1120,89	1147,21	1164,65	1137,21	1076,39
2010	1191,27	989,18	1221,22	1222,65	1245,37	1196,08	1105,70
2011	1243,80	1044,46	1282,77	1267,00	1298,65	1244,43	1161,15
2012	1325,97	1150,18	1326,48	1391,34	1361,41	1328,65	1232,59
2013	1374,79	1193,19	1290,92	1415,89	1456,49	1386,46	1305,48

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego

* Médias das estimativas mensais

Ao passar ao estudo referente ao desemprego, que afeta grande parte dos brasileiros e também sobre o mercado de trabalho informal, continuamos a encontrar desigualdades referentes à raça e cor. Segundo dados obtidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), divulgados pelo IBGE, a taxa de desemprego no ano de 2016 é, significativamente, maior entre negros e pardos do que entre brancos.

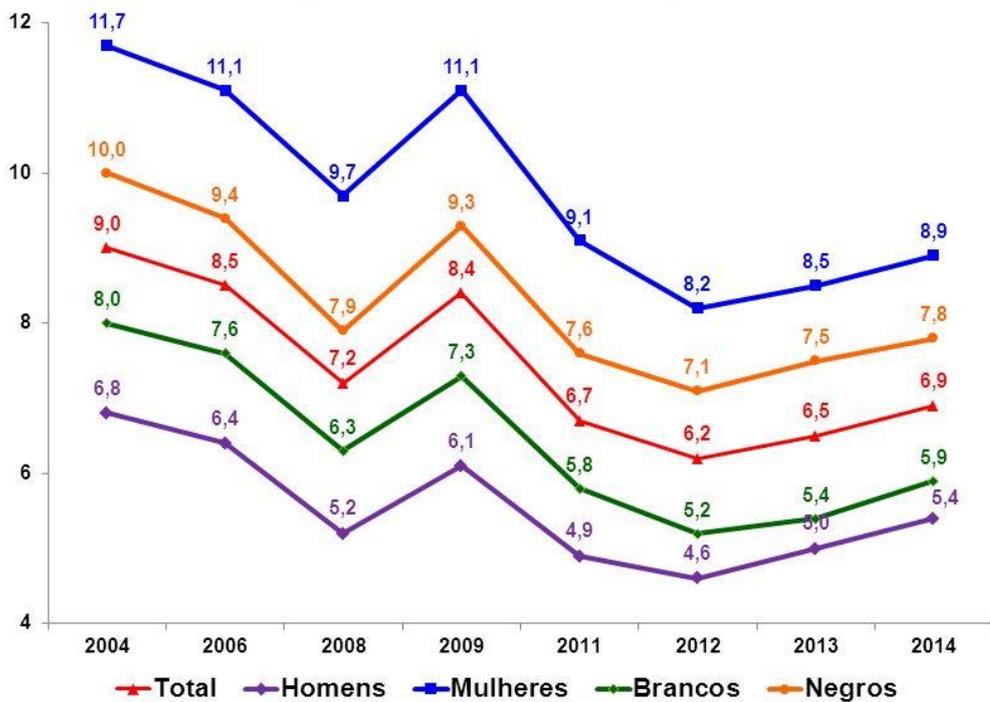
De acordo com a pesquisa, a taxa de desemprego das pessoas que se declararam de cor preta ficou em 14,4% no quarto trimestre de 2016, já a taxa entre a população parda foi de 14,1%. Esses resultados mostram-se maiores que o da média nacional, que foi 12,0%, e se comparado ao registrado pela população branca são bem mais elevados, já que a taxa de desemprego foi de 9,5% no quarto trimestre de 2016 (ÉPOCA, 2017).

No primeiro trimestre de 2012, quando iniciou a pesquisa da Pnad Contínua, a taxa de desemprego no Brasil foi estimada em 7,9%. A taxa de desemprego

relacionada à população auto declarada de cor preta era de 9,7%; os pardos correspondiam a 9,1%; e a dos brancos era 6,6%, segundo dados do IBGE:

No quarto trimestre de 2016, o total de desocupados no país era de 12,3 milhões de pessoas, sendo 52,7% deles pardos; 35,6%, brancos; e 11,0% declarados pretos. Entre os trabalhadores ocupados, 90,3 milhões de pessoas, 41,7 milhões que se declararam de cor branca (46,2%), 39,6 milhões de cor parda (43,9%) e 8,1 milhões de cor preta (8,9%) (IBGE, 2017).

Taxa de Desocupação da População de 16 a 64 Anos de Idade por Sexo e Cor/Raça [Brasil, 2004/2014]



Fonte: IBGE – PNAD
Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

Se analisarmos o gráfico acima sobre a desocupação relacionada à cor/raça no Brasil, observamos que, por mais que a taxa de desemprego de negros tenha diminuído em dez anos, ela continua acima da média nacional, e se comparada a taxa de brancos desocupados ela é ainda maior.

Ainda em pesquisa relacionada à empregabilidade, obteve-se dados a respeito de mulheres negras como minoria no mercado de trabalho, apesar de a mulher afrodescendente ser maioria quando trata-se de trabalho precário, como, por exemplo, a funções de trabalho doméstico. Elas ocupam grande parte das funções temporárias, dos empregos informais e das profissões socialmente desvalorizadas,

segundo a pesquisa *Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014* do Ministério do Trabalho e Previdência Social e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2016).

Esse estudo apontou que na base dessa pirâmide de desigualdades estão as mulheres negras, em maior número e nas piores ocupações. A pesquisa aponta que quase 40% das mulheres afrodescendentes trabalham em condições precárias – percentual que se comparado a mulheres brancas 26,9% é significativamente maior. Já entre os homens negros o percentual é de 31,6% (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2016).

Outro fato importante a ser observado é que, segundo o Ministério do Trabalho, as mulheres negras também lideram as estatísticas dos trabalhadores que não contribuem para a Previdência. O índice aponta que pouco mais da metade delas é contribuinte, qual seja, 55,8%. Se comparado a mulheres brancas, o índice de contribuintes é de 70%. “Isso mostra o quanto a situação é ruim para quem é negro e pior ainda para quem é mulher e negra no Brasil”, avalia a coordenadora do Núcleo de Gênero do Ministério do Trabalho e Previdência Social em 2016, Rosane da Silva (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2016).

Para melhor compreensão dessas estatísticas, primeiramente, é necessário definir o trabalho precário. Segundo o Ipea, é todo aquele trabalho que oferece renda de até dois salários mínimos nas seguintes ocupações: quem não tem carteira assinada; aquele que realiza construção para próprio uso; trabalhador por conta própria (urbano ou rural); empregador com até cinco empregados; quem produz para consumo próprio (urbano); e quem trabalha sem remuneração (urbano) (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2016).

Até os dias de hoje, pouca evolução houve para que aconteça a real inserção do negro no mercado de trabalho, que continua exercendo atividades em subempregos, não lhe é permitido o acesso ao estudo, às condições de igualdade, concernentes à saúde, educação e renda. Mostra-se, então, a importância da política de cotas, não para aplicação desta, diretamente, no mercado de trabalho, mas, além disso, na busca para que sejam resguardados direitos na gênese do problema social, qual seja este, o amplo acesso a educação, conseguinte, tendo influencia na obtenção de melhores empregos, melhores salários e por conexão, melhor qualidade de vida aos negros.

Trata-se de uma luta constante e duradoura, para que se aproxime de um ideal de igualdade, para que não chegue ao prevalecimento da forçosa relação da classe dominante e os direta ou, indiretamente, oprimidos. Observa-se a real importância da educação, como forma de um maior desenvolvimento em todas as condições de vida da população negra do Brasil, como um dos itens a serem apontados como necessários para a superação dessa realidade negativa no Brasil.

2.2 AS DESIGUALDADES NO SISTEMA DE ENSINO

Ao analisarmos a falta de empregos e discriminação dos negros em relação a brancos e o reduzido número de afrodescendentes em diversas áreas profissionais, devemos também pesquisar números relacionados à educação e profissionalização desses, para verificar desde a origem da questão das desigualdades frente ao mercado de trabalho.

Para Foucault (1999), a escola é um dos três instrumentos de controle social do Estado. Na escola, a sociedade aprende velhos ou novos hábitos, reafirmam-se velhos ou novos valores. Já para Althusser (1998), a escola é um dos aparelhos ideológicos do Estado. Nessa linha de raciocínio é necessária a reflexão sobre novos parâmetros democráticos relacionados à diversidade cultural e as relações étnico-raciais no Brasil. As desigualdades raciais tornam mais difícil a inserção do afrodescendente na sociedade brasileira, pois se trata de um processo histórico lento que depende de engajamento entre negros e por parte de todos os segmentos da sociedade brasileira (JESUS, 2012).

De acordo com Ribeiro (1995), o Brasil, legalmente, teve uma ação permissiva diante da discriminação e do racismo e até hoje ainda são observados os reflexos disso. De acordo com o Decreto numero 1333/1854 era estabelecido que nas escolas públicas do Brasil não seriam admitidos escravos e que dependia de professores a instrução de adultos negros, segundo Jesus:

No que se refere à educação, Vera Maria Candau (2003) afirma que o cotidiano escolar é um espaço de diferentes relações sociais que refletem a diversidade cultural da sociedade brasileira. Diferentes maneiras de ver o mundo, estilos, crenças, costumes, cores, etnias estão presentes no cotidiano escolar, pois a escola é um micro universo social, assim as formas de se relacionar com o outro demonstram praticas sociais e mecanismos sutis de difusão do preconceito e estereótipos. Pesquisas apontam que o ambiente escolar pode tornar-se local de reprodução do preconceito, então

é preciso refletir sobre os mecanismos que podem favorecer a naturalização dos preconceitos (JESUS, 2012, p.3).

Apesar do aumento e o maior acesso da população negra à educação, os dados apresentados no decorrer desta pesquisa comprovam que a desigualdade racial nesse setor ainda é grande. Em pesquisa realizada pelo Instituto Nacional de Estudos Socioeconomicos (INESC) em 2008, buscou-se investigar o grau de escolaridade com entrevistas usando a classificação de cor ou raça. Aproximadamente, 15 mil pessoas de 15 anos ou mais foram ouvidas em cinco Estados e no Distrito Federal (NEGRO EM DEBATE, 2017).

Entre todas as raças e cores, a escolaridade dos filhos é maior do que a dos seus genitores, porém, quando a pesquisa é relacionada aos negros essa proporção é ainda maior. Desigualdades raciais na educação, fazem parte de uma realidade que precisa ser percebida e combatida, pois seus reflexos são diretos no mercado de trabalho e afetam os rendimentos dos negros e sua qualidade de vida, o que favorece a manutenção da desigualdade (NEGRO EM DEBATE, 2017).

Ainda segundo o portal *Negro em Debate*, essa situação é o exemplo do histórico escolar da família do estudante de Direito Sandro Carmo dos Santos, de 23 anos de idade, explicita bem essa diferença. Os pais do estudante são negros e não concluíram o Ensino Médio, porém, o incentivo deles e o programa de cotas raciais garantiram que Sandro entrasse para a universidade. “Meus avós não tinham estudo, meus pais não terminaram o ensino médio, mas eu vou fazer até mestrado”, diz o cotista da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) (NEGRO EM DEBATE, 2017).

Houve um aumento de oportunidades para a população negra, se comparado há alguns anos os negros tinham pouco ou quase nenhum acesso a educação. Outro exemplo utilizado pelo portal é o da jornalista Mara Karina da Silva, pois a bolsa de 50% do Programa Universidade para Todos (ProUni), conquistada por meio de cota racial, garantiu que a jornalista se formasse em 2008 e fosse a primeira de sua família a concluir o Ensino Superior. Segundo ela “As políticas de promoção da igualdade racial e de ação afirmativa estão mudando esse cenário de sub-representação da população negra” (NEGRO EM DEBATE, 2017).

A formação educacional é um importante instrumento para assegurar o empoderamento da população negra. A falta de qualificação profissional leva o negro a entrar no mercado de trabalho mais cedo, e essa inserção precoce faz com

que ele abandone ou não se dedique aos estudos, ficando em condições de desigualdade em relação ao branco. Pois, além de necessitarem ingressar mais cedo no mercado de trabalho, com fins de prover a família ou auxiliar esta em sua subsistência permanecem nele por mais tempo, ocupam os piores cargos e recebem salários inferiores. (Fundação Cultural Palmares, 2017).

A Educação no Brasil evolui, lentamente, quando se refere à inclusão da população negra nas escolas, devido às desigualdades entre brancos e negros, relacionadas à oferta de ensino de qualidade. Problema que se acentua no decorrer das etapas de escolarização e reflete, diretamente, na inserção e manutenção, com qualidade, no mercado de trabalho.

Nas últimas duas décadas, a escola pública brasileira passou por grande processo de expansão, devido a reforma efetuada pelo Estado, possibilitando a milhões de crianças e jovens acesso a educação. Essas reformas educacionais, partiram de ações no sistema de ensino, ou seja, legislação, planejamento e gestão educacional, financiamento, currículos escolares, avaliação, entre outras, segundo Noma:

Para a realização da reforma educacional foi propalado o propósito de garantir a oferta de educação básica para todos, o que, de acordo com o discurso oficial, visaria a proporcionar à população brasileira um mínimo de conhecimentos para a sua integração na sociedade mundial em presença. Isto seria corroborado pela importância atribuída aos processos escolares formais em decorrência das demandas criadas com a reestruturação capitalista e a emergência de novos padrões de produção (NOMA, 2010, p. 09).

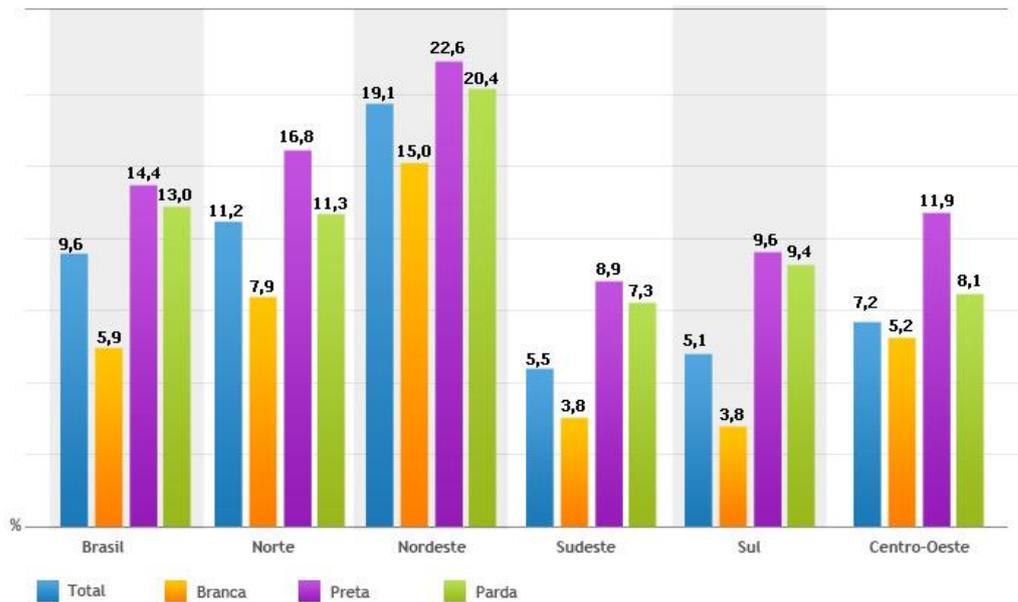
Essas ações contribuíram para a inclusão dos negros e pardos refletindo em um aumento considerável na sua escolaridade, contudo, mesmo com essas ações ainda são muito grandes as desigualdades entre brancos e negros.

No Brasil, ainda há altos índices de analfabetismo, apesar de todas as políticas de inclusão escolar, o que é, consideravelmente, maior quando se trata da população negra e nos remete a desigualdade racial que é refletida na educação.

Conforme o gráfico abaixo, observou-se o nível de analfabetismo no Brasil e também por regiões, sendo que, em ambas as modalidades, os pretos e pardos apresentam maiores índices de analfabetismo. Destacando-se as regiões Sul, Sudeste e Centro-oeste onde esses índices de analfabetismo entre negros é o dobro ou maior do que em brancos.

Taxa de analfabetismo por cor ou raça

Censo considerou pessoas com mais de 15 anos das principais regiões do Brasil



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Conforme Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2007, 49,4% da população brasileira se autodeclarou da cor ou raça branca, 7,4% preta, 42,3% parda e 0,8% de outra cor ou raça, considerando que a população negra é formada pelos que se reconhecem pretos e pardos. Porém, esta multiplicidade de identidades nem sempre está presente no âmbito da educação, nem essa proporcionalidade é garantida nas salas de aula em todos os níveis e modalidades (MEC, 2009).

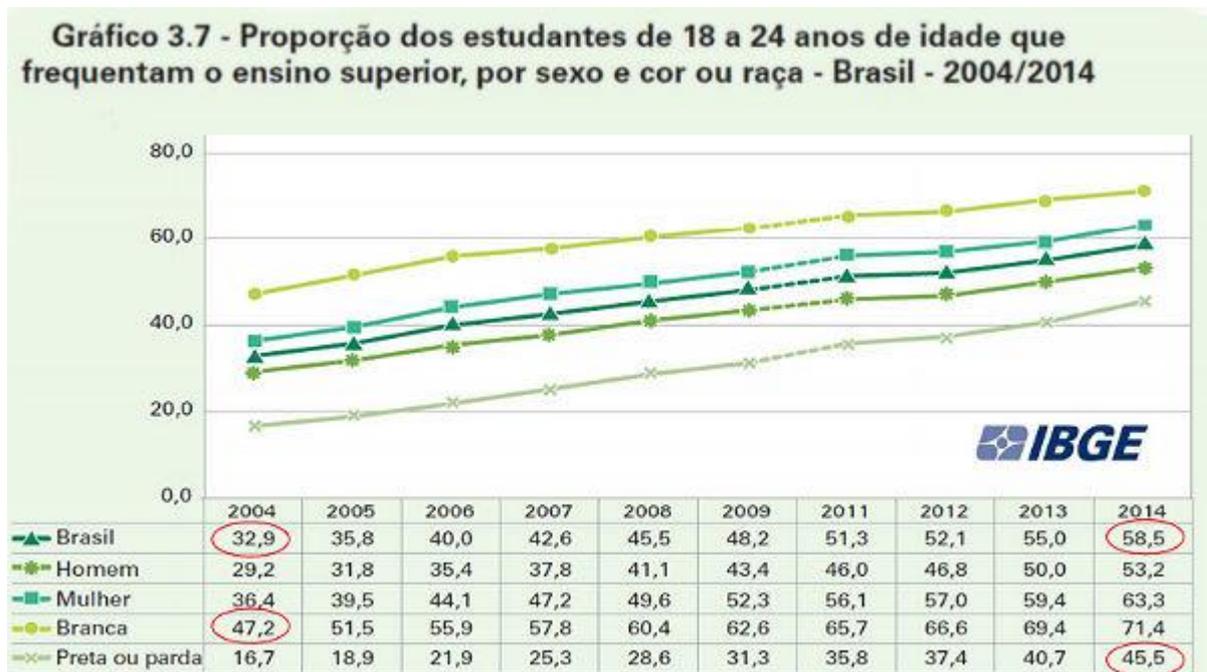
EM 2007 no Brasil haviam mais de 53 milhões de estudantes em seus diversos sistemas, níveis e modalidades de ensino. Contudo, revelam-se desigualdades no atendimento às populações branca e negra. De acordo com a Pnad 2006, apenas 13,8% das crianças declaradas como negras frequentavam a educação infantil em creches. Na pré-escola, a desigualdade continua, apesar de que ser menor, com relação a crianças brancas matriculadas o número é 65,3%, enquanto 60,6% da população infantil negra frequentava a escola. Ainda segundo o MEC:

Segundo o Censo Escolar de 2007, a distorção idade-série de brancos é de 33,1% na 1ª série do ensino fundamental e de 54,7% na 8ª, enquanto a distorção idade-série de negros é de 52,3% na 1ª série e de 78,7% na 8ª série. Entre os jovens brancos de 16 anos, 70% haviam concluído o ensino

fundamental obrigatório. Na população negra dessa faixa etária, apenas 30% alcançaram essa escolaridade. Entre as crianças brancas de 8 e 9 anos na escola, a taxa de analfabetismo é da ordem de 8%. Para essa mesma faixa etária das crianças negras o índice é o dobro (MEC, 2009).

A respeito dos dados referentes ao Ensino Médio, o quadro de desigualdade aumenta 62% dos jovens brancos com idade de 15 a 17 anos frequentavam a escola; na população negra, esse número cai pela metade. Se a idade analisada for 19 anos, o número é de 55% dos brancos que concluem o Ensino Médio e de apenas 33% para os negros (MEC, 2009).

As desigualdades seguem no Ensino Superior. Conforme dados, obtidos a partir do gráfico abaixo, as desigualdades entre brancos e negros que frequentam o Ensino Superior persistem, embora venham caindo com o passar dos últimos anos. Em 2014, os dados coletados pelo Censo do Ensino Superior indicavam a frequência de 58,5% de brancos entre 18 e 24 anos. Já para os negros, o percentual é de 45,5 (IBGE).



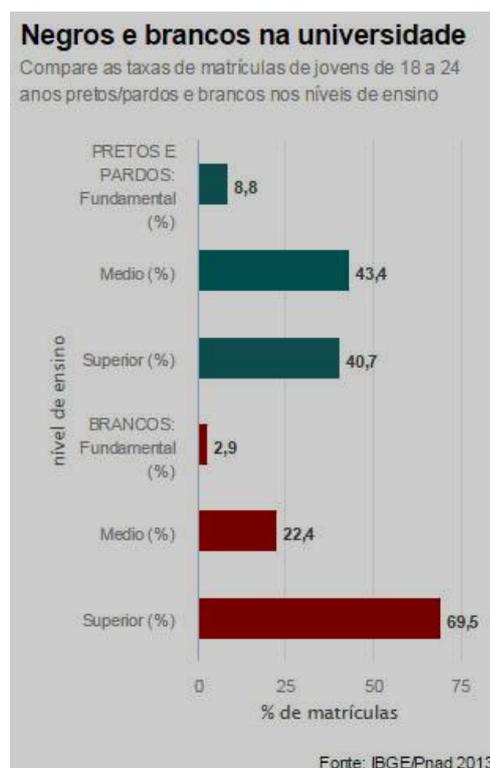
De acordo com os índices das pesquisas apresentadas, o nível de escolaridade dos negros ainda se apresenta em desigualdade em relação aos brancos. Porém, em pesquisa sobre cor e raça, realizada pelo IBGE em 2011, em cinco Estados e no Distrito Federal, mostra que a distância entre a escolaridade de

pais e filhos é maior entre negros e pardos que entre brancos. No entanto, a desigualdade racial na educação persiste (ESTADÃO, 2011).

É um avanço perceber que escolaridade dos filhos é muito maior que a dos pais em todas as raças, o que se deu em consequência da ampliação do acesso à escola a partir dos anos 1990. De acordo com o professor da UFRJ Marcelo Paixão, especializado no estudo de raças, esses avanços entre negros e pardos são maiores em relação aos brancos porque os afrodescendentes partiram de bases escolares muito baixas (ESTADÃO, 2011).

Segundo a pesquisa, a proporção de filhos negros com o ensino médio completo ou 12 anos ou mais de estudo é quatro vezes maior que das mães e três vezes maior que dos pais da mesma cor. Apenas 2,8% dos pais negros tinham 12 anos ou mais de estudos, enquanto os pais brancos chegavam a 9,7%. Entre mães negras, somente 2,1% tinham o Ensino Médio completo, índice que chegava a 6,9% entre as mães brancas (ESTADÃO, 2011).

O gráfico abaixo nos demonstra jovens negros entre 18 e 24 anos que em todos os níveis de ensino apresentam menor índice de matrícula em relação ao dos brancos. Conclui-se, então, que brancos estão à frente no nível de educação, sendo que no nível superior o nível de matrículas de negros é quase 30% menor que de brancos, porém o pior índice é no nível fundamental, pois o índice é superior a 50%.



Quando analisa-se os dados obtidos nos gráficos acima, demonstra-se que a educação e emprego ainda sofrem influências das desigualdades raciais, e talvez justifica-se pelo modo de organização que a sociedade sofreu ao longo dos séculos, as profissões que passavam de pai para filho são um exemplo, e o acesso a educação apenas para os cidadãos da alta sociedade, como nos demonstra Max Weber, em seu estudo sobre os pontos de partida:

Por isso, a implantação também de indústrias capitalistas muitas vezes não tem sido possível sem amplos movimentos migratórios provenientes de regiões com cultura mais antiga. Por corretos que sejam os comentários de Sombart sobre o contraste entre, de um lado, as "aptidões" e segredos de ofício do artesão, que são inseparáveis da pessoa, e, do outro, a técnica moderna cientificamente objetivada, essa diferença mal se fazia presente a época do surgimento do capitalismo - alias, as qualidades (por assim dizer) éticas do operário no capitalismo (e em certa medida também do empresário) adquiriam um "valor de raridade" cada vez mais alto em relação as aptidões do artesão, solidificadas por séculos de tradicionalismo. E mesmo a indústria moderna, sabe escolher os lugares de sua implantação, não é de todo independente das qualificação já adquiridas pela população ao cabo de uma longa tradição e através de uma educação para o trabalho intensivo. E encontrada no círculo mais amplo das representações científicas modernas a tendência a atribuir essa dependência, quando constatada, não a tradição e a educação, mas a determinadas qualidades raciais herdadas, algo que a meu juízo é muito duvidoso (WEBER, 2005, p. 180).

Weber ainda nos remete sobre a educação ocorre voltada para o capitalismo e como a população em geral tem acesso as profissões menos valorizadas. Conforme as pesquisas acima, atividades de maior status ficam a cargo de pessoas que sempre tiveram acesso as melhores escolas, frequentaram os melhores lugares, é claro financiadas por famílias com posses. Enquanto as massas, segundo Weber:

[...]educava as massas para o trabalho - em termos marxistas: para a produção de "mais-valia" - e assim tornou possível sua valorização na relação de trabalho capitalista (indústria em domicilio, tecelagem). Tal e a relação de causalidade em termos bem gerais. Da perspectiva de Baxter, a inserção de seus pupilos nas engrenagens do capitalismo estava a serviço de seus interesses ético-religiosos. Da perspectiva do desenvolvimento do capitalismo, estes últimos e que se puseram a serviço do desenvolvimento do "espírito" capitalista (WEBER, 2005, p. 273).

É importante destacar que a partir de políticas públicas voltadas a áreas específicas, como educação e profissionalização, os negros conseguiram vencer uma parte dos preconceitos e desigualdades que enfrentam no cotidiano e no mercado de trabalho. Conforme observa-se nessa pesquisa ainda existe

desigualdade na educação de negros e brancos, porém deve-se destacar que esses índices de desigualdade estão diminuindo, gradualmente, nos últimos anos, o que fortalece a necessidade de criação e aperfeiçoamento de mais ações para que os resultados tenham a capacidade de alterar a realidade desigual da população negra no Brasil.

Assim como realizado estudo das desigualdades raciais, apontando estatísticas que comprovam que esse quadro ainda existe no Brasil, medidas estão sendo adotadas a fim de reverter essa situação e incluir negros e pardos nos vários segmentos sociais, inclusive, no mercado de trabalho.

A partir disso serão estudadas as políticas públicas realizadas para inclusão racial e as ações afirmativas mais importantes realizadas atualmente. Também será abordado o assunto da política de cotas raciais, um tema atual e bastante importante no cenário de inclusão racial.

2.3 AÇÕES AFIRMATIVAS E POLÍTICAS PÚBLICAS PARA INCLUSÃO RACIAL

Anteriormente ao Estatuto da Igualdade Racial, o Estado já desenvolvia e promovia políticas públicas, importantes de ações de afirmação, temos como exemplo, a facilitação ao acesso às universidades, sobretudo, a partir da Constituição Federal de 1988 e suas premissas de igualdade, diversidade e superação das situações de vulnerabilidade. Além disso, o Estatuto previu obrigações maiores ao Estado em diversas áreas, e ampliou os horizontes do ponto de vista jurídico, para ter ações afirmativas e assim influenciar no mercado de trabalho.

Para muitos estudiosos, como Matta e Ribeiro (1995), o preconceito excludente é intrínseco daqueles que não sofrem por causa do preconceito racial. Ele faz com que se acredite em “Inferioridade” em razão da marginalização atribuída aos negros, no contexto histórico. Existem muitos preconceitos na sociedade com relação a tudo e a todos, inclusive, estabelecendo classes.

O autor Milton Santos (1979) nos remete em sua obra a respeito do espaço que a população ocupa de acordo com sua situação econômica, sobre classes, sua organização e a influencia disso em sua vida e na sociedade em geral, segundo o autor:

O espaço reproduz a totalidade através das transformações determinadas pela sociedade, modos de produção, distribuição da população, entre outras necessidades, desempenham funções evolutivas na formação econômica e social, influencia na sua construção e também é influenciado nas demais estruturas de modo que torna um componente fundamental da totalidade social e de seus movimentos (SANTOS, 1979, p.10).

O autor também nos fala sobre a influencia do tempo na organização do espaço e podemos relacionar essa teoria do autor a situação de desigualdade racial no Brasil, pois em tempos passados os negros eram escravos, e desde então eles sofrem com as consequências desse tempo, ainda não foi possível um nivelamento com o restante da população. Sobre tempo e espaço Milton Nascimento nos remete:

Seria impossível pensar em evolução do espaço se o tempo não tivesse existência no tempo histórico, (...) a sociedade evolui no tempo e no espaço. O espaço é o resultado dessa associação que se desfaz e se renova continuamente, entre uma sociedade em movimento permanente e uma paisagem em evolução permanente. (...) Somente a partir da unidade do espaço e do tempo, das formas e do seu conteúdo, é que se podem interpretar as diversas modalidades de organização espacial (SANTOS, 1979, pp. 42-43).

Segundo Ribeiro (1995) o contexto histórico demonstra que essas classes sociais que fazem parte da sociedade e que são oprimidas e subalternas, cuja liberdade será alcançada quando se romper a estrutura de classes, pré-estabelecida por aqueles que detêm o poder.

A respeito do mercado de trabalho, Banderia (2004) destaca que, apesar de hoje todos serem considerados iguais perante a lei, no século XIX, implementou-se no Brasil uma nova forma de trabalho escravo, idealizando uma sociedade as moldes ocidentais. Pretendia-se que o Brasil conseguisse acompanhar os países desenvolvidos, como, por exemplos Estados Unidos, e conforme o autor relata a ideia era “*branquear* o Estado brasileiro, uma vez *branqueando* este, assim, seria alcançado o auge dessa sociedade em todos os sentidos” (BANDEIRA, 2004).

Segundo o antropólogo Darcy Ribeiro, “*a pobreza tem cor*”, de modo que se observa-se a predominância da raça negra nos residentes de favelas e arredores da cidade, e quando se fala nos moradores desses locais, se faz ligação a raça, porém não se vincula esse “*status social*” com a falta de oportunidades e a sabotagem na sua gênese segundo o autor:

Abaixo desses bolsões, formando a linha mais ampla do losango das classes sociais brasileiras, fica a grande massa das classes oprimidas, dos chamados marginais, principalmente negros, moradores de favelas e periferias. São os enxadeiros, os bóias-frias, os faxineiros, as prostitutas, muitos analfabetos e com dificuldades para se organizar e reivindicar (RIBEIRO, 1995, p. 209).

Deve-se entender a origem do problema, a fim de buscar alternativas, sob pena de se torna cada vez mais difícil a busca por igualdade. Deve-se construir o novo a partir da criticidade dos fatos históricos, para se construir uma sociedade que tenha representatividade em si mesma, que se reconheça e se respeite tornando real um futuro diferente. Para tanto, conforme o entendimento de Ribeiro:

“Desfazer a sociedade para refazê-la”. Desconstruindo o entendimento imparcial das classes dominantes, de que o sistema deverá ser autoperpetuado da maneira que ocorre há séculos, pois assim está *bom* e, é *correto* manter a estrutura dessa forma, tendo em alguns poucos, o comando natural e ideal, os quais ditam as regras para o restante da estrutura piramidal da sociedade (RIBEIRO, 1995, p. 210).

A pirâmide das classes sociais é excludente e não permite a integração e o acesso das classes menos favorecidas a todo e qualquer emprego. Isso ocorre pelos mais diversos motivos, desde a falta de qualificação profissional, formação educacional assim como vários outros motivos, apontados como motivação para a não contratação de uma pessoa negra. Evidente que se lhe frustram a base educacional, muitos serão os argumentos para a não contratação do negro, dentre outras explicações que são oferecidas para não efetivação do emprego (RIBEIRO, 1995 p.210).

Existem índices, que serão apresentados no próximo capítulo, que vão de encontro ao conceito do autor, que nos remete que os cargos ocupados por negros, basicamente, são aqueles vinculados a economia informal, atividade braçal, e, mesmo nessas atividades, quando há disputa pelo trabalho, existe a preferência ao pobre que seja branco. Ao contratar um negro, independente para que função, se de chefia ou subordinado, o salário tem menor valor do que fosse para pessoa branca. Segundo Ribeiro “aparentemente, existe uma realidade triste do nosso país e de tantos outros países do mundo, mas é o contexto social que, inegavelmente, tornou-se prática comum” (RIBEIRO, 1995).

Essas situações prejudicam a efetivação do princípio constitucional da igualdade, quando esse é vinculado ao emprego e, diante disso, advém inúmeros

outros problemas sociais, pois ter ou não um emprego significa de ter ou não ter o agente transformador da realidade social de um indivíduo e de sua família.

Conforme o entendimento de Busnello, em sua obra *Processo de produção e Regulação Social*, o trabalho fortalece o ser humano dentro da sociedade que está inserido, de forma que este se sente um ser ímpar e útil ao meio que está inserido e, quando isso lhe é negado traz a tona todos os danos morais para este ser. O autor cita para dar ênfase a sua escrita, fragmento do livro de Harry Braverman – *Trabalho e capital monopolista a degradação do trabalho no século XX*, a qual fala:

A concepção continua sendo consciência humana, mas ideia concebida por uma pessoa pode ser executada por outra. A força diretora do trabalho continua sendo a consciência humana, mas a unidade entre as duas pode ser rompida no indivíduo e restaurada no grupo, na oficina, na comunidade ou na sociedade como um todo (BUSNELLO, 2005, p.34).

Com isso, o autor pretende reforçar que qualquer pessoa é capaz de desempenhar qualquer atividade, pois se trata de seres humanos com capacidades semelhantes, podendo estabelecer a equânime competência dos mais variados grupos étnicos, não tendo influência alguma os traços particulares oriundos de sua origem étnica, seja qual for.

Atualmente, devido ao fortalecimento das instituições democráticas e republicanas, os Estados desempenham papel imprescindível para promover uma das premissas do Estado Democrático de Direito brasileiro, que é o combate às desigualdades. Essa atuação ocorre, muitas vezes, em parceria com organizações governamentais ou não governamentais a fim de promover Políticas Públicas e Ações Afirmativas para diminuir a desigualdade racial no Brasil.

Existem diversos entendimentos do conceito de Política Pública, porém, todos estão relacionados a atividades desenvolvidas pelo governo do Estado a fim de produzir efeito, melhorar determinada situação da sociedade, segundo Souza:

Não existe uma única, nem melhor, definição sobre o que seja política pública. Mead (1995) a define como um campo dentro do estudo da política que analisa o governo à luz de grandes questões públicas e Lynn (1980), como um conjunto de ações do governo que irão produzir efeitos específicos. Peters (1986) segue o mesmo veio: política pública é a soma das atividades dos governos, que agem diretamente ou através de delegação, e que influenciam a vida dos cidadãos. Dye (1984) sintetiza a definição de política pública como “o que o governo escolhe fazer ou não fazer”. A definição mais conhecida continua sendo a de Laswell, ou seja, decisões e análises sobre política pública implicam responder às seguintes questões: quem ganha o quê, por quê e que diferença faz (SOUZA, 2006, p. 25).

Ações afirmativas são políticas públicas realizadas pelo governo ou pela iniciativa privada com a finalidade de corrigir desigualdades raciais presentes na sociedade. A ação afirmativa procura oferecer igualdade de oportunidades a todos, e podem ser de três tipos: objetivando reverter a representação negativa dos negros; ou a fim de promover igualdade de oportunidades; e como forma de combate ao preconceito e ao racismo (SEPPIR, 2017).

A Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) atua em parceria com órgãos estatais e da sociedade civil na elaboração, execução e acompanhamento de ações afirmativas em diversas áreas como saúde, educação, trabalho, juventude e mulheres, entre outras. Em 2012, o STF, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186 decidiu por unanimidade que as ações afirmativas são constitucionais e são também políticas essenciais para a redução de desigualdades e discriminações existentes no Brasil (SEPPIR, 2017).

No SEPPIR, existe o Conselho Nacional de Políticas de Igualdade Racial (CNPIR) que é um órgão colegiado, com caráter consultivo e integrante de sua estrutura básica. A sua missão principal é propor políticas de promoção da igualdade racial, sua ênfase é na população negra e também outros segmentos raciais e étnicos da população brasileira.

Além do combate ao racismo, o CNPIR tem a missão de indicar alternativas para superar as desigualdades raciais, seja do ponto de vista econômico, social, político e cultural, expandindo, desta forma, os processos de controle social sobre as referidas políticas. O Conselho é presidido pela ministra da SEPPIR, composto por 22 órgãos do Poder Público Federal, 19 entidades da sociedade civil, escolhidas através de edital público, e por três notáveis indicados pela SEPPIR. Ainda sobre o CNPIR o SEPPIR nos remete:

O CNPIR foi criado pela Lei nº 10,678 (23/05/2003), e regulamentado pelo Decreto nº 4,885 (20/11/2003), com alterações feitas pelo Decreto n.º 6.509 (16/07/2008), os quais dispõem sobre a composição, estruturação, competências e funcionamento do Conselho. Entre suas principais atribuições estão: propor estratégias de acompanhamento, avaliação e fiscalização, bem como a participação no processo deliberativo de diretrizes das políticas de promoção da igualdade racial, fomentando a inclusão da dimensão racial nas políticas públicas desenvolvidas em âmbito nacional; apreciar anualmente a proposta orçamentária da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e sugerir prioridades

na alocação de recursos; apresentar sugestões para a elaboração do planejamento plurianual do Governo Federal, o estabelecimento de diretrizes orçamentárias e a alocação de recursos no Orçamento Anual da União; acompanhar, analisar e apresentar sugestões em relação ao desenvolvimento de programas e ações governamentais; e zelar pelas deliberações das conferências nacionais de promoção da igualdade racial.(Brasil, 2003).

Seguindo o estudo sobre políticas públicas destinadas ao combate a desigualdade racial, cita-se o programa lançado pelo governo federal, denominado Plano Nacional de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e Ensino da Cultura e História Afro-Brasileira e Africana, ele possui o objetivo de reduzir desigualdades na educação, tornando a escola um ambiente mais acolhedor, sem reproduzir preconceitos e valorizando a cultura e história do povo negro na formação da sociedade brasileira. A iniciativa surgiu por meio do Ministério da Educação, em parceria com a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO)(MEC, 2009).

Como ação afirmativa no campo das relações de trabalho, o SEPPIR, em parceria com o Sebrae, desenvolveu o programa denominado *Empreendedorismo Negro* que possui o objetivo de promoção e valorização do empreendedorismo negro, criando ações, programas e políticas públicas de estímulo e estabelecendo uma boa integração entre as políticas públicas de empreendedorismo negro em nível federal, estadual e municipal a fim de potencializar o empreendedorismo negro para promover o crescimento econômico.

A SEPPIR também dialoga com pesquisadores, instituições financeiras e organizações da sociedade com o intuito de ajudar e incentivar o empreendedorismo negro. Sendo assim o Instituto Rio Branco criou, no ano 2002, a bolsa Prêmio Vocação para a Diplomacia. Esta iniciativa tem a participação da Seppir, e promove a diversidade etnicorracial nos quadros do Itamaraty. Por meio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), esse programa oferece bolsas de estudo, pelo período de nove meses, como forma de apoio à preparação de candidatos afrodescendentes ao Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD). Esse programa apresentou excelente resultado conforme SEPPIR:

Entre 2011 e 2014 o Instituto aprovou 10% a mais de candidatas na fase inicial do concurso, percentual destinado a candidatas pretos e pardos que alcançaram pelo menos 40% de acertos na prova. Ao longo do programa, os bolsistas negros obtiveram um percentual de aprovação superior aos demais, o que demonstra o sucesso da iniciativa (SEPPIR, 2017).

Conforme se observa, existem ações afirmativas com a finalidade de inclusão dos negros e pardos, no ensino superior e também a busca por escola pública de qualidade a todos, a fim de diminuir as desigualdades raciais.

É importante salientar as medidas adotadas pelo Estado a fim da inclusão dos afrodescendentes no mercado de trabalho, assim como o desenvolvimento de ações que melhorem as suas condições laborais.

Houve recente avanço em relação ao emprego doméstico no Brasil, porém o Brasil ainda possui vestígios das heranças escravocratas e a permanência do negro no trabalho informal muitas vezes era pela falta de direitos. Grande parte dessa categoria profissional é composta por mulheres negras, que é a parcela da população brasileira mais vulnerável em praticamente todos os indicadores sociais.

Um importante avanço do país foi quando o Congresso Nacional promulgou a Emenda Constitucional nº 72, garantindo aos trabalhadores domésticos dezessete novos direitos, aumentando garantias trabalhistas para essa categoria. Dentre os avanços, destacam-se a previsão legal da jornada diária de trabalho de oito horas e 44 horas semanais, pagamento de hora extra com acréscimo de, no mínimo, 50% da hora normal, acesso ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), seguro contra acidentes de trabalho, seguro-desemprego, obrigação de creches e pré-escolas para filhos e dependentes até seis anos de idade, salário família e demissão sem justa causa.

Todavia, deve-se destacar que até o momento a ação afirmativa mais significativa visando à igualdade racial no Brasil foi a política de cotas implantadas em relação ao ingresso em universidades públicas e também a vagas em concursos públicos, pois com ela foi possível grande inclusão dos negros e pardos no Ensino Superior e em cargos públicos, o que representa a viabilização do acesso à educação e, por consequência, o aumento da perspectiva de uma vida com maior qualidade. Portanto, é importante que haja uma análise dessa ação afirmativa nesse trabalho, e que será realizado no próximo subitem.

2.4 A POLITICA DE COTAS RACIAIS: A IMPORTÂNCIA DA PROMOÇÃO DA INCLUSÃO PARA O COMBATE À DESIGUALDADE RACIAL

As atuais cotas raciais destinadas a vagas em universidades públicas e em concursos públicos, com o intuito de incluir os negros e pardos em universidades e também na ocupação das vagas do Serviço Público, são elementos importantes de análise. Inicialmente será abordado o estudo das cotas em universidades públicas, como forma de acesso a educação e ação afirmativa para redução das desigualdades raciais.

Atualmente, as cotas raciais são exemplos de Ações Afirmativas e de inclusão racial nas universidades e escolas técnicas, porém, ainda são alvo de discussões políticas e jurídicas no Brasil. A Lei Federal nº 12.711, de 29 de agosto de 2012 regula esse tema. Mesmo antes da regulamentação da matéria não houve impedimento para que as universidades públicas de todo Brasil passassem a adotar esse sistema em seus processos seletivos. Porém, alguns segmentos da sociedade se mobilizaram contra a política de cotas raciais, inclusive por meio de várias ações que contestam tais políticas, que chegaram ao Supremo Tribunal Federal, que decidiu a questão em abril de 2012 (MEIRA, 2014).

O Plenário do (STF) considerou constitucional a política de cotas étnico-raciais para seleção de estudantes da Universidade de Brasília (UnB). Por unanimidade, os ministros julgaram improcedente a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186, ajuizada na Corte pelo Partido Democratas (DEM) (STF, 2012). Segundo STF:

Os ministros seguiram o voto do relator do caso, ministro Ricardo Lewandowski. Na sessão em que foi iniciada a análise da matéria, o relator afirmou que as políticas de ação afirmativa adotadas pela UnB estabelecem um ambiente acadêmico plural e diversificado, e têm o objetivo de superar distorções sociais historicamente consolidadas. Além disso, segundo ele, os meios empregados e os fins perseguidos pela UnB são marcados pela proporcionalidade, razoabilidade e as políticas são transitórias, com a revisão periódica de seus resultados (STF, 2012).

Discutia-se sobre as cotas na UnB, e a reserva de 20% de suas vagas para estudante negros e também de um pequeno número de vagas para índios de todos os Estados brasileiros, pelo prazo de 10 anos. O STF entendeu ser uma providência correta e proporcional ao atingimento dos mencionados desideratos. Segundo relator do STF “[...] a política de ação afirmativa adotada pela Universidade de

Brasília não se mostra desproporcional ou irrazoável, afigurando-se também sob esse ângulo compatível com os valores e princípios da Constituição”(STF, 2012).

O país viveu um momento muito importante com a implantação política das cotas em universidades, pois discutiu sobre uma questão que trouxe e ainda trará inúmeras repercussões sociais. Especificamente, as cotas colocaram à prova os limites do princípio da igualdade, que foi observado no primeiro capítulo deste estudo.

As cotas raciais são instrumentos de ação afirmativa utilizados em todas universidades públicas brasileiras, com o objetivo de beneficiar os grupos, historicamente, excluídos e discriminados em razão da suposta raça a que pertenceriam. O principal alvo dessas políticas públicas, no país, são os indivíduos da raça negra. Segundo Meira:

A primeira vez que tal sistema foi adotado no país foi no ano de 2003, quando a Universidade Estadual do Rio de Janeiro foi obrigada a estabelecer cotas raciais no seu processo de seleção em decorrência de uma lei estadual aprovada dois anos antes. Desde então, várias universidades públicas têm adotado tal sistema de, pelo menos, duas formas distintas. A mais comum é aquela em que a cota racial é fixada dentro da chamada cota social, que reserva uma determinada porcentagem das vagas para alunos de escolas públicas. A outra modalidade é a cota racial pura, em que ela é instituída diretamente em função do total de vagas, beneficiando igualmente indivíduos tidos como negros oriundos de escolas públicas ou de instituições privadas de ensino (MEIRA, 2014, p. 6).

A justificativa para criar essas políticas públicas é, em tese, a promoção de uma igualdade fática ou material. Com o objetivo de incluir os negros, que estariam em uma situação de inferioridade no processo seletivo para ingresso em universidades públicas, buscando a igualdade real em relação àqueles considerados brancos (MEIRA, 2014).

Conforme observamos, as cotas raciais são instituídas por lei, garantindo aos participantes de um processo de seleção para ingresso em universidades públicas um tratamento diferenciado, enquadrando-os em regime especial e utilizando como critério a suposta raça do participante. Quando se submete essas normas ao filtro constitucional do princípio da igualdade, analisa-se primeiramente o critério adotado por elas com a finalidade de efetuar a discriminação, isto é, o critério da raça (MEIRA, 2014).

O autor Celso Antônio Bandeira de Mello, em sua obra *O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*, coloca a raça, assim como o sexo ou a altura, como um

fator que diferencia as pessoas e, desta forma, serve de critério para diferenciações no tratamento jurídico. Segundo o autor, o que não deve ocorrer é que elementos que não existam nas próprias pessoas, coisas ou situações sirvam de critério para submetê-las a diferentes regimes (MEIRA, 2014).

No entanto, deve haver ressalva a este posicionamento, já que, atualmente, é de duvidosa correção a afirmação de que a raça é um elemento existente nas pessoas. Porém, somente se fala, atualmente, em raças em um sentido político-sociológico, sendo consideradas como meras construções sociais, associadas à cor da pele. O próprio STF já se pronunciou nesse sentido conforme Habeas Corpus nº 82.424 (MEIRA, 2014).

Após a implantação da lei de cotas como forma de ingresso no ensino técnico e superior das universidades públicas brasileiras, surgiu nova ação afirmativa criando cotas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos. Assim como as cotas destinadas ao ingresso em universidades as cotas em concursos também tiveram resistência (EIDT 2015).

É importante salientar que o concurso é a forma de acesso aos cargos públicos da Administração Pública Direta e Indireta, conforme prevê o artigo 37 da Constituição Federal. O concurso público é um processo seletivo disponível a toda população brasileira, e também a estrangeiros, desde que preencham os requisitos estabelecidos em lei e obtenham a aprovação no certame, conforme as regras estabelecidas no artigo 37, incisos I e II da Constituição Federal. O concurso público é realizado com o intuito, de permitir que o maior número possível de pessoas se candidate às vagas disponibilizadas pela Administração Pública, e com base no melhor desempenho no concurso, são selecionados os mais qualificados para a função pública (EIDT, 2015).

Por mais que seja objetivo do concurso público a acessibilidade aos cargos públicos e se denote uma ideia de igualdade e oportunidade a todos os participantes que preencham as exigências legais para determinada função pública, não é suficiente para corrigir a desigualdade racial que ainda esta presente na sociedade brasileira. É uma consequência, que maioria dos negros brasileiros permanecem afastados das oportunidades e até melhora em sua condição social, em razão do histórico de discriminação que se estendeu ao longo dos últimos séculos. Eidt traz as políticas públicas como uma forma de amenizar e corrigir essa situação ainda vivenciada pela população negra no Brasil, segundo a autora:

O Estado brasileiro tem desempenhado políticas públicas a fim de corrigir as distorções iniciadas no passado e presentes até os dias de hoje, em que ganham destaque as denominadas ações afirmativas. Enquadra-se como ação afirmativa o estabelecimento de cotas para negros nas universidades públicas e, mais especificamente o tema do presente trabalho, para o provimento de cargos da Administração Pública (EIDT, 2015, p.6).

Sendo assim a implantação de cotas raciais para os concursos públicos, da mesma forma como já é feito em relação às vagas das universidades públicas, encontra respaldo na Constituição, Legislação Ordinária e Convenções Internacionais. Já que à Administração Pública cabe o dever de promoção de direitos humanos, constitucionalmente, assegurados, a fim de permitir melhores condições de vida a todos os cidadãos brasileiros (EIDT, 2015).

O principal objetivo dessas ações afirmativas no área do trabalho é garantir o acesso dos negros e pardos ao mercado, sem qualquer diferença na remuneração ou nas oportunidades. Essa importante ação afirmativa é a Lei 12.990 de 2014 conhecida como a *Lei de Cotas no serviço público* (BRASIL, 2014)

Mesmo com embasamentos constitucionais, a lei de cotas em concursos encontrou resistência e a questão chegou ao STF e o seu Plenário, e em maio deste ano, iniciou o julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 41, em defesa da Lei Federal 12.990/2014, a denominada Lei de Cotas, que trouxe a previsão de reserva aos negros de 20% das vagas ofertadas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos na Administração Pública federal direta e indireta. Além do relator, ministro Luís Roberto Barroso, votaram os ministros Alexandre de Moraes, Edson Fachin, Rosa Weber e Luiz Fux, todos pela procedência da ação, conforme o relator do STF:

Em seu voto, o ministro Barroso afirmou que a Lei de Cotas, embora crie uma vantagem competitiva para um grupo de pessoas, não representa qualquer violação ao princípio constitucional da igualdade. Segundo ele, essa diferenciação entre candidatos é compatível com a Constituição, pois é motivada por um dever de reparação histórica decorrente da escravidão e de um racismo estrutural existente na sociedade brasileira. “É uma reparação histórica a pessoas que herdaram o peso e o custo social e o estigma moral, social e econômico que foi a escravidão no Brasil e, uma vez abolida, entregues à própria sorte, sem condições de se integrarem à sociedade”, argumentou(STF, 2017, s/p).

Para o ministro relator, não há violação à regra constitucional do concurso público, pois apenas após a aprovação no concurso publico é que ocorre a

investidura nos cargos públicos, ou seja, é necessário que tenham um desempenho mínimo exigido. Em relação ao princípio da eficiência, o ministro entende que será estimulado pelo pluralismo e pela diversidade que passará a existir no serviço público. Segundo Barroso “Portanto, apenas se criaram dois critérios distintos de preenchimento de vagas, mas sem abrir mão do critério mínimo de suficiência. Apenas se previram duas filas diversas em razão das reparações históricas” (STF, 2017).

O relator também avaliou como compatível com a Constituição a forma de controle da autodeclaração previsto na lei e fez observação em relação a adoção do sistema de cotas afirmando que ele não representa duplo benefício para os cotistas das universidades públicas, em razão, de que a maioria dos cargos disputados pelos favorecidos nas cotas em concursos ser de nível técnico e não exigir curso superior. Como tese de julgamento, o ministro Barroso propôs a seguinte formulação:

É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa (STF, 2017, s/p).

Antes mesmo da promulgação da Lei 12.990/2014, o Rio Grande do Sul editou a Lei Estadual nº 14.147/2012, visando a assegurar aos negros e aos pardos mesmo percentual apurado pelo IBGE, referente à composição populacional no Estado do Rio Grande do Sul, o número de vagas provenientes de concursos públicos efetuados pela Administração Pública Direta e Indireta de quaisquer dos Poderes do Estado, para provimento de cargos efetivos. Essa medida tem validade de 10 (dez) anos, após esse período será reavaliada, a medida utiliza o método da autodeclaração (RIO GRANDE DO SUL, 2012).

A adoção da proporcionalidade conforme a representação da população negra/parda no Estado procura levar em consideração o retrato racial local assim justificando a utilização do tratamento desigual. No último concurso da Procuradoria do Estado, realizado para provimento de cargos do quadro de pessoal dos serviços auxiliares da PGE/RS já houve previsão em seu edital, para a reserva de vagas destinadas a negros e pardos. Segundo a autora, houveram questionamentos jurídicos referentes a decisão, conforme Eidt:

Vale aqui ressaltar que referida Lei foi questionada no âmbito do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, no que diz respeito à extensão da previsão das cotas para “quaisquer Poderes do Estado”. O Tribunal decidiu pela inconstitucionalidade da referida expressão, sob o entendimento de que houve violação da regra de iniciativa legislativa privativa do Poder Judiciário para organizar os seus serviços auxiliares e prover por concurso público os cargos essenciais à administração da justiça. Por outro lado, a análise da inconstitucionalidade do ponto de vista formal (vício de iniciativa) não impediu o pronunciamento do Eminentíssimo Relator, o Des. Eduardo Uhlein, reiterado pelos Des. Rui Portanova e Aymoré Roque Pottes de Mello, sobre a acertada medida da adoção das cotas raciais: “Não se está, frise-se bem, a examinar o disposto na Lei Estadual nº 14.147/2012 sob o viés da inconstitucionalidade substancial ou material. É certo que as formas de combate à desigualdade racial e a adoção de políticas afirmativas constituem veículos admissíveis para a consecução do objetivo de redução das desigualdades sociais e promoção do bem de todos, o que é um dos objetivos fundamentais da República (art. 3º, III e IV, da CF)”(EIDT, 2015, p. 13).

Conforme já decidido pelo Supremo Tribunal Federal e já observado neste estudo o julgamento das cotas em concursos públicos (ADC 41) neste ano, a jurisprudência gaúcha já previa a confirmação da legitimidade das ações afirmativas também no âmbito dos concursos públicos.

Já no primeiro ano de adoção dessas cotas, em concursos públicos 638 negros ingressaram no serviço público por meio das vagas reservadas. Relatórios de gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão apontam que apesar da maioria da população brasileira, ser negros, estes eram apenas 31% no serviço público (SEPPPIR, 2017).

Essa ação afirmativa é de suma importância para o aumento das oportunidades dos negros, com as cotas o acesso a universidades e, conseqüentemente, a profissionalização aumenta, consideravelmente, as chances de ingresso no mercado de trabalho, assim como as cotas em concursos públicos que possibilitam ao negro uma carreira no serviço público e conseqüentemente uma melhor qualidade de vida, que nos últimos anos, anterior a essas políticas públicas era algo que vinha sendo negligenciado.

CONCLUSÃO

O presente trabalho trouxe uma análise histórica da questão do preconceito e das desigualdades raciais, em relação ao negro, que desde a abolição da escravatura em 1888, vem sofrendo com os efeitos da escravidão, e que ainda não foi possível superar a desigualdade em relação aos brancos no mercado de trabalho.

Foi abordado inicialmente a questão histórica das desigualdades raciais, assim como o período da abolição da escravatura, o qual se deu por meio da Lei Aurea. Nesse período os negros foram libertos, mas não foi lhes dado nenhuma estrutura para que conseguissem se incluir na sociedade, fazendo com que continuassem realizando os mesmos trabalhos que antes da abolição, em troca de casa e comida, o que já possuíam enquanto escravos.

Também realizado estudo do principio da equidade que regula as relações de trabalho e busca promover a igualdade entre empregador e empregado, sendo desta maneira um importante princípio a fim de inclusão racial no mercado de trabalho.

O estudo do Estatuto da Igualdade Racial, permitiu analisar a eficácia dessa norma, que busca a inclusão racial, no mercado de trabalho, na educação e que não é uma lei que não possui foco em punição e sanção e sim em promover a responsabilização do Estado para que essas práticas não ocorram.

Houve a análise de acórdãos que demonstraram a atual discriminação do negro no mercado de trabalho e o posicionamento do tribunal de justiça do Rio Grande do Sul em relação a essa situação. Conforme dados do IBGE, mais da metade da população brasileira é composta de negros e pardos, porem eles sofrem com a desigualdade racial no mercado de trabalho e na educação.

Sendo assim foi feito o estudo de caso do negro no mercado de trabalho, onde realizou-se pesquisa a respeito das profissões exercidas, do número de afrodescendentes em diversos cargos no Brasil, e o resultado das desigualdades em relação aos cargos e profissões exercidas por brancos foi bastante significativa. A análise da profissionalização do negros, com relação à educação a fim de inclusão

no mercado de trabalho, também trouxe bastante diferença em relação aos níveis de escolaridade em comparação ao de brancos.

Foi possível evidenciar, no decorrer do estudo, o fator histórico do preconceito racial, e o quão este afeta o cotidiano das pessoas negras, os quais tem sua base formacional de ensino sabotada, logo, influenciando na paridade de armas quando da obtenção de bons empregos ou apenas um emprego formal, trazendo à tona, de que no Brasil, o preconceito está enraizado e *naturalizado* pela sociedade.

Ademais, durante toda a pesquisa, buscou-se a compreensão efetiva, acerca do quão ainda estão presentes as desigualdades raciais no mercado de trabalho e na educação, fazendo uma análise geral dos números referentes a essa desigualdade, o que permitiu com que compreendesse o tamanho dessa desigualdade.

De maneira específica, estudamos os aspectos históricos, o qual, trouxe-nos o agente norteador para responder a problemática de tal pesquisa, exemplificando o estigma social e racial, e do porque percebemos tão presente em nossa realidade atual, as questões de subjugamento de uma raça em prol de outra.

Ainda assim, ocorreu o estudo relacionado as políticas públicas afim de incluir o negro no mercado de trabalho e estimular sua profissionalização por meio da educação, foi analisada a lei de cotas, que é importante ação afirmativa a fim de reduzir as desigualdades raciais.

Por todo o estudo feito, foi possível verificar que ainda existem grandes desigualdades relacionadas à raça no Brasil, com os dados apontados pelas pesquisas incluídas nessa monografia, foi possível observar o grande percentual de desigualdade no mercado de trabalho, principalmente em profissões de grande status, como as do legislativo e do judiciário. E sobre a educação, os negros continuam em desvantagens se comparados ao nível de ensino dos brancos.

Conclui-se que o negro sofreu e ainda sofre preconceitos relacionados a cor, todavia, evidencia-se que o Estado tem realizado políticas públicas e ações afirmativas a fim de diminuir e a longo prazo extinguir as desigualdades raciais presentes no Brasil. A lei de cotas que foi estudada é exemplo bastante promissor que vem incluindo negros tanto nas universidades públicas, quanto no serviço público, e que conseqüentemente reduzindo as desigualdades sofridas por esses.

REFERÊNCIAS

AMAERJ. **1º Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros está com inscrições abertas.** Disponível em: <http://amaerj.org.br/noticias/1o-encontro-nacional-de-juizas-e-juizes-negros-esta-com-inscricoes-abertas/>. Acesso em 21 Set. 2017.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Organização de Alexandre de Moraes. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

BRASIL, **Estatuto da Igualdade Racial - Lei 12.288/2010.** 10. Ed. ver., ampl. e atual. – São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 2015.

CARDOSO, Rodrigo Eduardo Rocha. **Abordagem constitucional acerca do princípio da igualdade e das ações afirmativas no ensino superior.** Disponível em: . Acesso em: 19 set. 2006.

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica.** 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CONJUR. **Total de advogados no Brasil chega a 1 milhão, segundo a OAB.** Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2016-nov-18/total-advogados-brasil-chega-milhao-segundo-oab>. Acesso em 25 Set. 2017.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e portadores de deficiência.** Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 22.

EIDT, Elisa Berton. **O SISTEMA DE COTAS RACIAIS EM CONCURSOS PÚBLICOS.** Disponível em: http://www.esapergs.org.br/revistadigital/wp-content/uploads/2015/08/sistamacotas_revista_082015.pdf. Acesso em 15 Set. 2017.

EPOCA, Negócios. **IBGE: Desemprego é de 14,4% entre negros; 14,1% entre pardos; 9,5% entre brancos.** Disponível em: <http://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2017/02/epoca-negocios-ibge-desemprego-e-de-144-entre-negros-141-entre-pardos-95-entre-brancos.html>, Acesso em 30 Set. 2017.

ESTADÃO. **Desigualdade racial na educação do País persiste, mas começa a diminuir.** Disponível em: <http://www.estadao.com.br/noticias/geral,desigualdade-racial-na-educacao-do-pais-persiste-mas-comeca-a-diminuir-imp-,755244>. Acesso em 28 Set. 2017.

ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Genero das 500 maiores empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas.** Disponível em: https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr. Acesso em 06 Nov. 2017.

FILHO, Rodolfo Pamplona. SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **A Compreensão da Equidade no Direito do Trabalho: Resgatando o Tema Pela**

Releitura de Mario de Le Cueva. Disponível em:

<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/4584/3002>. Acesso em 23 Set. 2017.

GIGLIO, Wagner. **A Equidade e o Direito do Trabalho.** Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66828>. Acesso em: 23 Set. 2017.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: (O direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA).** Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 21-22.

IBGE, **Brasil termina o século com mudanças sociais.** Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/0404sintese.shtm>. Acesso em 21 Set. 2017.

JESUS, Samuel de. **O negro na educação brasileira.** Disponível em:

<http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/O-Negro-na-Educa%C3%A7%C3%A3o-Brasileira.pdf>. Acesso em 30 de Set. 2017.

OAB. **Com ações afirmativas, OAB registra 1.300 advogados negros por mês.**

Disponível em: <http://www.oab.org.br/noticia/28061/com-aco-es-afirmativas-oab-registra-1-300-advogados-negros-por-mes>. Acesso em 25 Set. 2017.

OIT, **A história da OIT.** Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em 21 Set. 2017.

OLIVEIRA, Laiana Lannes de. **O Pós-Abolição - Perspectivas dos Libertos e**

Projetos de Brasil - Súditos, Bestializados ou Cidadãos Negros? Disponível em:

<http://www.casaruibarbosa.gov.br/arquivos/file/ff%20-%20LaianaLannes.pdf>. Acesso em 21 Set. 2017.

LAKATOS, EVA MARIA. **Fundamentos de Metodologia Científica /** Marina de

Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. - 6. Ed. – 7. Reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009.

LAKATOS, EVA MARIA. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos**

básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos

científicos / Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. - 6. Ed. . - São Paulo : Atlas, 2001.

LEORRATI, Alexandre. **Só 4% dos funcionários do MP-SP são negros.**

Disponível em: <https://jota.info/carreira/so-4-dos-funcionarios-do-mp-sp-sao-negros-13062017>. Acesso em 21 Set. 2017.

MARAGONI, Gilberto. **O destino dos negros após a Abolição.** Disponível em:

http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2673%3Acatid%3D28&Itemid=23. Acesso em 21 Set. 2017.

MEC. **Pesquisas registram a desigualdade racial nos sistemas de ensino.**

Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/202-264937351/13406->

pesquisas-registram-a-desigualdade-racial-nos-sistemas-de-ensino. Acesso em: 27 Set. 2017.

MEIRA, André Vinícius Carvalho. **O princípio da igualdade e as cotas raciais no Brasil**. Disponível em: <http://periodicoalethes.com.br/media/pdf/3/o-principio-da-igualdade-e-as-cotas-raciais-no-brasil.pdf>. Acesso em 15 Set. 2017.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1999. p. 39.

NEGRO EM DEBATE. **Acesso da população negra à educação ainda deixa a desejar, segundo dados**. Disponível em: <http://negroemdebate.com.br/2011/08/09/acesso-da-populacao-negra-a-educacao-ainda-deixa-a-desejar-segundo-dados/>. Acesso em 30 Set. 2017.

NOMA, Amélia Kimiko.

REFORMA DO ESTADO E DA EDUCAÇÃO NO BRASIL DOS ANOS 1990.

Disponível em:

<http://www.simpósioestadopoliticas.ufu.br/imagens/anais/pdf/AC19.pdf>. Acesso em 05 de Nov. 2017.

NOVAIS, Wilson Rocha. **A Igreja e o Estado**. 2ª Ed. São José dos Campos: Gráfica Asseart, 2007.

REDE BRASIL ATUAL. **Bancários reivindicam cota para negros nas contratações do setor financeiro**. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2016/05/bancarios-reivindicam-cota-para-negros-nas-contratacoes-6126.html>. Acesso em 25 Set. 2017.

REDE BRASIL ATUAL. **Negros são menos de 18% dos médicos e não chegam a 30% dos professores universitários**. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2014/05/negros-no-servico-publico-2996.html>. Acesso em 25 Set. 2017.

REVISTA ESPAÇO ACADÊMICO, **mercado de trabalho e racismo**. Revista Científica Eletrônica, Rio de Janeiro, v.3, n.33, dez.2004.

RIO GRANDE DO SUL. **Apelação Cível Nº 70027304237**, Nona Câmara Cível, Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, Relator: Tasso Cauby Soares Delabary, Julgado em: 03/11/2005,. Disponível em: <<http://www.tjrs.jus.br>>. Acessado em: 20 dez 2016.

_____. **Apelação Cível Nº 70045540309**, Décima Câmara Cível, Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, Relator: Túlio de Oliveira Martins, Julgado em: 16/02/2012, Disponível em: <<http://www1.tjrs.jus.br>>. Acessado em: 20 dez 2016.

ROCHA, Robson & PAIXÃO, Rafael: **Publicidade para Igrejas**, Rio de Janeiro 2010.

SALOMON, DÉLCIO VIEIRA, **Como fazer uma monografia** / Delcio Vieira Salomon. 10ª Ed.- São Paulo : Martins Fontes, 2001.

SARDINHA, E. **Só 3% dos Eleitos em 2014 se declaram Negros**. Revista Congresso em Foco, 2014. Disponível em <
<http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/so-3-dos-eleitos-em-2014-se-declaram-negros>> Acessado em: 24/09/2017.

SANTOS, Milton. **Espaço e Sociedade**. Petrópolis: Vozes, 1979.

SEPPPIR. **Conselho Nacional de Políticas de Igualdade Racial**. Disponível em:
<http://www.seppir.gov.br/articulacao/cnpir>. Acesso em 15 Set. 2017.

SEPPPIR. **Educação**. Disponível em: <http://www.seppir.gov.br/assuntos/educacao>. Acesso em 15 Set. 2017.

SEPPPIR. **Trabalho**. Disponível em: <http://www.seppir.gov.br/assuntos/trabalho>. Acesso em 15 Set. 2017. Acesso em 15 Set. 2017.

SILVA Tatiana Dias ; CARDOSO Maria do Rosario de Holanda Cunha; SILVA Josenilton Marques da; LOBO Marta Santos da Silva Holanda. **Planejamento e Financiamento das Políticas de Igualdade Racial: possibilidades para o Plano Plurianual 2012-2015**. Disponível em:
<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5758>. Acesso em 24 Set. 2017.

SOUZA, Celina. **Política Públicas**: uma revisão da literatura. Sociologias. Porto Alegre, n.16, p.20-45, jun/dez. 2006.

Supremo Tribunal Federal. **STF inicia julgamento sobre Lei de Cotas no serviço público**. Disponível em:
<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=343121>. Acesso em 15 Set. 2017.

STF. **STF julga constitucional política de cotas na UnB**. Disponível em:
<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=206042>. Acesso em 15 Set. 2017.

WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.