

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE FLUMINENSE DARCY RIBEIRO –  
UENF**

**AÇÃO AFRIMATIVA NO BRASIL: UMA ABORDAGEM DA POLÍTICA DE COTAS  
PARA NEGROS EM CONCURSOS PÚBLICOS**

**IULLY MUNIZ LEVINO**

**CAMPOS DOS GOYTACAZES – RJ  
DEZEMBRO – 2016**

**IULLY MUNIZ LEVINO**

**AÇÃO AFRIMATIVA NO BRASIL: UMA ABORDAGEM DA POLÍTICA DE COTAS  
PARA NEGROS EM CONCURSOS PÚBLICOS**

**Monografia apresentada ao Centro de Ciências do Homem, da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, como requisito final para a obtenção do título de graduada no curso de Bacharelado em Administração Pública.**

**Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Shirlena Campos de Souza Amaral**

**CAMPOS DOS GOYTACAZES – RJ  
DEZEMBRO – 2016**

AÇÃO AFRIMATIVA NO BRASIL: UMA ABORDAGEM DA POLÍTICA DE COTAS  
PARA NEGROS EM CONCURSOS PÚBLICOS

IULLY MUNIZ LEVINO

Monografia apresentada ao Centro de Ciências do Homem, da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, como requisito final para a obtenção do título de graduada no curso de Bacharelado em Administração Pública.

Aprovada em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Prof. Me. Décio Nascimento Guimarães (Cognição e Linguagem – UENF)  
Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro – UENF

---

Prof. Dr. Nilo Lima de Azevedo (Sociologia Política – UENF)  
Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro – UENF

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Shirlena Campos de Souza Amaral (Sociologia e Direito – UFF)  
Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro – UENF  
(Orientadora)

Dedico este trabalho ao meu Pai, vô Filinho, Didi  
e vó Maria mesmo não estando mais presentes em  
minha vida, sempre acreditaram e me incentivaram  
a buscar meus sonhos.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por ser meu guia e me iluminar em todos os momentos dessa caminhada. Por renovar minhas forças e me mostrar o caminho certo a seguir.

Agradeço a minha família pelo apoio incondicional, mesmo quando tudo dava errado, eles sempre estiveram presentes e mostrando como tudo era possível. A minha mãe Elizabeth por ser meu exemplo de ser humano e por me oferecer tantas possibilidades, minha irmã Yasmim por sempre me alegrar e apoiar minhas decisões, ao meu tio Paulo por tantas conversas e por sempre estar disponível a me ajudar, ao meu pai Lúcio (*in memoriam*) por ser minha inspiração diária, ao meu Vô Filhinho e Didi (*in memoriam*) por toda sabedoria passada. Aos primos, tios, e todos familiares por serem meu porto seguro em tantos momentos de caos.

A minha nova família que me acolheu e me encorajou nesses anos de curso, em especial Amanda, Henrique, Laura, Lyzandra, Maycon, Rafaela, Roger, Thais, Vinicius e tantos outros que estiveram comigo todo esse tempo. Sem dúvidas, fazer parte da Família ADMP foi uma das melhores coisas que me aconteceu na vida. Aos meus amigos de alma Felipe e Larice por sempre estarem ao meu lado nos momentos bons e ruins.

A UENF por proporcionar tantas mudanças pessoais positivas, inúmeros aprendizados, tantas oportunidades, alegrias e tristezas. Por ter sido o meio onde conheci pessoas incríveis. Professores que compartilharam seu conhecimento e fizeram parte de todo esse crescimento. E por último, à minha orientadora Shirlena por ter me apresentado esse tema e ter me ajudado na elaboração deste trabalho.

Serei eternamente grata a todos vocês.

“Por vezes, sentimos que aquilo que fazemos não é, senão , uma gota de  
água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota”.

Madre Teresa de Calcutá

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo principal, expor as principais questões relacionadas à política de cotas étnico-raciais no Brasil com ênfase na reserva de vagas para negros em concursos públicos. Intencionando o tratamento da temática, apresenta-se uma breve evolução histórica do conceito de ação afirmativa atentando para o exame histórico das políticas afirmativas e sua aplicabilidade. Buscou-se, ainda verificar a evolução histórica das políticas de cotas no âmbito brasileiro, bem como os principais aspectos da Lei nº 12.990/14 que facilitam o acesso de negros aos cargos públicos no Brasil. Argumentos favoráveis e desfavoráveis em relação à política de cotas para negros em concursos públicos no Brasil demonstram que sua constitucionalidade é questionável. Trata-se de uma pesquisa qualitativa de cunho bibliográfico, por meio da revisão de literatura a partir de artigos publicados em bases de dados *online* selecionados pelos critérios de atualidade e relevância. O trabalho está organizado em três seções, cujos temas apresentam argumentos relativos a cada objetivo proposto. Os resultados encontrados permitem afirmar que a hipótese de que a eficácia das políticas afirmativas vai além do âmbito legal, e, portanto, dependem de uma ação conjunta entre poder público e sociedade. A existência de argumentos contrários e favoráveis à política de cotas para negros em concursos públicos demonstra que a constitucionalidade da Lei 12.990/14 é polêmica.

**Palavras-chave:** Ações afirmativas; Política de Cotas; Cotas étnico-raciais.

## ABSTRACT

The main objective of this paper is to present the main issues related to the politics of ethnic-racial quotas in Brazil, with emphasis on the reservation of vacancies for blacks in public competitions. Intending the treatment of the subject, a brief historical evolution of the concept of affirmative action is presented, taking into account the historical examination of affirmative policies and their applicability. It was also sought to verify the historical evolution of quota policies in Brazil, as well as the main aspects of Law 12.990 / 14 that facilitate the access of blacks to public offices in Brazil. Favorable and unfavorable arguments regarding the quota policy for blacks in public tenders in Brazil demonstrate that their constitutionality is questionable. This is a qualitative bibliographic research, through literature review from articles published in online databases selected by the criteria of relevance and relevance. The work is organized in three sections, the themes of which present arguments related to each proposed objective. The results show that the hypothesis that the effectiveness of affirmative policies goes beyond the legal scope, and therefore, depends on a joint action between public power and society. The existence of opposing and favorable arguments for the quota policy for blacks in public tenders shows that the constitutionality of Law 12.990 / 14 is controversial.

**Keywords:** Affirmative actions; Quotas Policy; Ethnic-racial quotas.



## LISTA DE SIGLAS

EECO – Comissão para a Igualdade de Oportunidades de Emprego  
GEMAA – Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
MG – Minas Gerais  
PNPIR – Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial  
RS – Rio Grande do Sul  
STF – Supremo Tribunal Federal  
UENF – Universidade estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro  
UERJ – Universidade do Estado do Rio de Janeiro  
UnB – Universidade de Brasília  
UNEB – Universidade do Estado da Bahia  
UFPR – Universidade Federal do Paraná  
PNPIR – Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial

## SUMÁRIO

<b>CONSIDERAÇÕES INICIAIS</b> .....	11
<b>I AÇÕES AFIRMATIVAS PARA NEGROS</b> .....	13
1.1 Ação Afirmativa: breve conceito .....	13
1.2 Breve histórico das políticas afirmativas e sua aplicabilidade.....	16
<b>II DISCRIMINAÇÃO E DESIGUALDADE: COTA COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO LEGAL</b> .....	22
2.1 Evolução histórica das políticas de cotas brasileiras .....	22
2.2 Lei 12.990/14 .....	26
<b>III COTAS PARA NEGROS EM CONCURSO PÚBLICO E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS</b> .....	30
3.1 Argumentos Desfavoráveis .....	30
3.2 Argumentos Favoráveis .....	33
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	37
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	39

## CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Mesmo consistindo como notório o avanço do Brasil, no sentido de perspectivas positivas em relação às políticas de ações afirmativas, especialmente na modalidade cotas, este tema consiste ainda em controverso e precisa ser amplamente discutido pela sociedade brasileira. A história das elites brasileiras mostra que o negro não teve alternativa a não ser a exclusão social e racial em vários setores sociais, com destaque para o trabalho e à educação, cuja implicação reflete em todos os setores da sociedade brasileira, pois as populações negras tiveram que enfrentar ações discriminatórias para toda tentativa de ascensão social, seja de forma individual ou coletiva (MATOS, 2007).

O clamor público da população negra brasileira pela efetivação dos preceitos Constitucionais, que determinam que o Estado promova garanta e construa o bem estar social, fez com que este abandonasse sua condição de passividade diante da questão e atentasse para a garantia do princípio da igualdade material. Neste cenário surgem às políticas de ações afirmativas, mecanismos provisórios de promoção da igualdade material daqueles que encontram-se em condições desprivilegiadas (OLIVEIRA, 2014).

Não obstante, a existência de políticas de cotas para negros não representa a solução de longos anos de exclusão, sendo, portanto, fundamental que as questões que envolvem a política sejam investigadas com rigor. Por isso, consiste como objetivo geral deste estudo expor as principais questões relacionadas à política de cotas étnico-raciais no Brasil com ênfase na reserva de vagas em concurso público. E, especificamente,.: apresentar uma breve evolução histórica do conceito de ação afirmativa; relatar o histórico das políticas afirmativas e sua aplicabilidade; mostrar a evolução histórica das políticas de cotas brasileiras; descrever os principais aspectos da Lei 12.990/14 que facilitam o acesso de negros aos cargos públicos no Brasil; e, apontar os argumentos enunciados favoráveis e desfavoráveis sobre a política de cotas para negros em concursos públicos no Brasil.

Com a finalidade de alcançar os objetivos expostos, foi delineado um estudo de caráter bibliográfico, cuja realização sucedeu-se com base em artigos e publicações, selecionados pelos critérios de atualidade e relevância, disponíveis em banco de dados virtuais, contando com os seguintes descritores: políticas afirmativas, cotas para negros, Lei 12.990/14.

Considerando a vasta literatura sobre as questões que envolvem a política de cotas no Brasil, bem como as diversas aplicabilidades da mesma, elegeu-se como

problema da pesquisa a seguinte indagação: a política de cotas para negros em concursos públicos é uma ação afirmativa eficaz e constitucionalmente legal? A hipótese que orienta este trabalho é a de que a história demonstra que a eficácia das políticas afirmativas vai além das leis e dependem de uma ação conjunta entre poder público e sociedade e, que as perspectivas legais que as sustentam são questionáveis. Portanto, a existência de argumentos contrários e favoráveis à política de cotas para negros em concursos públicos, demonstra que não há na sociedade brasileira aceitação plena da constitucionalidade da Lei 12.990/14.

Neste cenário, ainda, a questão merece status de investigação e justifica-se em virtude de que em tempos de crise econômica e política, as discriminações tendem a acentuar-se, e os mais desfavorecidos são os mais prejudicados. Exato, por isso, embora o Brasil viva momentos de sérias crises, as questões que envolvem as minorias sociais não podem ser relegadas.

O presente trabalho encontra-se estruturado em três seções, entre as considerações iniciais e finais. Na primeira é apresentado o enfoque de diferentes autores sobre o conceito de ação afirmativa, a partir da sua gênese, contemplando também, uma breve revisão da evolução histórica das medidas adotadas em diferentes nações, visando o favorecimento de minorias sociais, no sentido de estratégias de justiça social e distributiva na busca pela equidade de grupos ou segmentos populacionais discriminados e/ou em estado de vulnerabilidade social.

A segunda seção traz a abordagem da política de cotas no Brasil, com destaque para sua evolução legal. Nessa perspectiva, uma ênfase é dada para a Lei 12.990 e as cotas étnico-raciais em concursos públicos.

Por fim, na terceira seção são apresentados os argumentos em defesa da política cotas no contexto brasileiro dos concursos públicos, bem como de algumas perspectivas desfavoráveis. O intuito principal é apresentar as implicações jurídicas que envolvem a constitucionalidade destes argumentos.

## **I AÇÕES AFIRMATIVAS PARA NEGROS**

A presente seção expõe o enfoque de diferentes teóricos acerca das políticas de ação afirmativa, a partir da sua gênese, abordando também, uma breve revisão da evolução histórica das medidas adotadas em diferentes nações, visando o favorecimento de minorias sociais, no sentido de estratégias de justiça social e distributiva na busca pela equidade de grupos ou segmentos populacionais discriminados e/ou em estado de vulnerabilidade social.

### **1.1 Ação afirmativa: breve conceito**

A expressão “ação afirmativa” teve origem nos Estados Unidos, na década de 60, período marcado por intensa luta por direitos civis, cuja bandeira principal consistia na extensão da igualdade de oportunidades a todos os cidadãos norte-americanos. Em que leis segregacionistas iniciaram-se a dar espaço a um movimento negro apoiado por liberais e progressistas brancos em busca da igualdade racial, emergindo nesse contexto, a ideia da aplicação de políticas ou programas de ação afirmativa, em que partindo do pressuposto de que para se alcançar a igualdade entre brancos e negros, era necessário favorecer os negros com medidas compensatórias da discriminação sofrida no passado, especialmente pela escravidão (MOEHLECKE, 2002).

Políticas de ação afirmativa referem-se a um conjunto de políticas públicas que visam proteger, compensar e integrar minorias e grupos sociais historicamente excluídos e conseqüentemente prejudicados seja por critérios de raça, etnia, gênero, religião, dentre outras. A ação afirmativa busca oferecer oportunidades iguais na inserção de certos grupos ao mercado de trabalho, universidades e posições de liderança (OLIVEN, 2007)

Cabe ressaltar que a aplicação de políticas de ação afirmativa não ficou restrita apenas aos Estados Unidos, pois a experiência expandiu-se por vários países da Europa Ocidental, a saber, Inglaterra, Canadá, Índia, África do Sul, Cuba, dentre outros. Mesmo em contextos diferentes, tais políticas visavam oferecer aos grupos discriminados e excluídos um tratamento compensatório nas desvantagens provenientes de discriminações. Os principais alvos da aplicação de políticas afirmativas foram o

mercado de trabalho, o sistema educacional, especialmente o ensino superior e a representação política (MOEHLECKE, 2002).

De acordo com o Grupo de Estudos Multidisciplinar da Ação Afirmativa (GEMAA), do Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade Estadual do Rio de Janeiro:

Ações afirmativas são políticas focais porque alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão sócio econômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural (GEMAA, 2016 p.1).

Para Munanga (2001) as políticas de ação afirmativa visam oferecer aos grupos em estado de vulnerabilidade social, um tratamento diferenciado que compense as situações de racismo e de discriminação sofridas por longos períodos. Por isso "as terminologias de *“equal opportunity policies”*, ação afirmativa, ação positiva, discriminação positiva ou políticas compensatórias" (p. 31).

[...] os empregadores foram obrigados a mudar suas práticas, planejando medidas de contratação, formação e promoção nas empresas visando a inclusão dos afro-americanos; as universidades foram obrigadas a implantar políticas de cotas e outras medidas favoráveis à população negra; as mídias e órgãos publicitários foram obrigados a reservar em seus programas uma certa percentagem para a participação de negros. No mesmo momento, programas de aprendizado de tomada de consciência racial foram desenvolvidos a fim de levar à reflexão os americanos brancos no que diz respeito ao combate ao racismo (MUNANGA, 2001 p.32).

No entanto, toda mudança que representa benefício a um grupo específico, não encontra apoio unânime da sociedade, sobretudo quando a sociedade é racista. No cenário americano dos anos 60, a política teve seus defensores e opositores. Mas, sem a medida adotada, a classe média afro-americana não teria alcançado a representação intelectual, econômica e política atual. Apesar das críticas, a experiência das últimas décadas não deixam dúvidas que as políticas de ações afirmativas representam mudanças significativas para os negros nos países em que as mesmas são adotadas (MUNANGA, 2001).

Gomes (2001) ressalta que as ações afirmativas têm como meta propiciar mudanças culturais, pedagógicas e psicológicas. Isso ocorre quando é retirada da

sociedade as ideias de superioridade racial e de subordinação étnico-racial e/ou de gênero; quando a sociedade faz cessar a discriminação e elimina seus efeitos; implanta a diversidade e amplia a representatividade dos grupos minoritários nos diversos setores da sociedade; cria personalidades emblemáticas como exemplo para os mais jovens e mostra a estes que podem investir em educação, pois há na sociedade espaço para todos.

Para Gomes (2001 p. 90) as ações afirmativas definem-se como:

políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física.

Nesta perspectiva, a igualdade é um objetivo constitucional que a sociedade e o Estado devem alcançar e as ações afirmativas podem ser associadas a um remédio razoável para os males crônicos como exclusão, discriminação e marginalização. Portanto, é imprescindível que a sociedade e suas lideranças políticas se conscientizem acerca da urgente necessidade de se eliminar ou reduzir as desigualdades sociais, com destaque para as de vertente raciais, fruto da marginalização socioeconômica sofrida pelas minorias constituindo a gênese do fenômeno da discriminação (GOMES, 2001).

Heringer (2010, p. 3), ao abordar a questão sobre as ações afirmativas para estudantes como uma forma de promoção da igualdade na Conferência Nacional de Educação, realizada em março de 2010 ressalta que tais políticas são "procedimentos obrigatórios ou voluntários desenhados com o objetivo de combater a discriminação, bem como retificar os efeitos de práticas discriminatórias exercidas no passado", consistindo como principal objetivo das políticas afirmativas, tornar realidade a igualdade de oportunidades por meio de um 'nivelamento do campo'. Portanto, estas ações constituem medidas objetivas para situações concretas em que se faz necessária a promoção de igualdade de oportunidades.

Piovesan (2010) ressalta que, no contexto de democratização da sociedade brasileira as ações afirmativas são políticas compensatórias de alívio e remediação de um passado discriminatório, que cumprem a finalidade pública do projeto democrático de assegurar a igualdade, diversidade e a pluralidade social. Vale lembrar que as medidas que concretizam o direito à igualdade devem fundamentar-se no preceito de que esta se molda no respeito à diferença. Portanto, a igualdade formal deve alcançar a igualdade material ou substantiva e as políticas afirmativas consistem como um dos instrumentos para a concretização desta.

Gomes (2001) ao fazer uma retrospectiva da evolução histórica do conceito de ações afirmativas, destaca que a princípio estas se definiam como um “encorajamento” do Estado para que as pessoas com poder decisório considerassem, em suas deliberações sobre acesso à educação e ao mercado de trabalho, fatores como a raça, a cor, o sexo e a nacionalidade das pessoas. Esse encorajamento objetivava concretizar, quando possível, que escolas e empresas tivessem em sua composição sujeitos representativos destes grupos.

Posteriormente, devido à ineficácia do combate à discriminação, as ações afirmativas tiveram seu conceito associado à ideia de igualdade de oportunidades por meio da imposição de cotas de acesso das minorias às instituições educacionais e alguns setores do mercado de trabalho. Neste segundo momento, a ação afirmativa e o alcance de metas estatísticas relacionadas à presença de negros e mulheres no mercado de trabalho ou instituição de ensino passaram a vincular-se (GOMES, 2001).

Atualmente, as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (GOMES, 2001 p. 94).

Distintamente das políticas governamentais antidiscriminatórias, que se caracterizam por oferecerem as vítimas instrumentos jurídicos de caráter reparatório, as ações afirmativas têm em sua natureza múltiplos lados, e visam evitar que a discriminação se verifique nas formas conhecidas usualmente e entranhadas nas práticas culturais, bem como no imaginário coletivo. Em síntese, essas políticas e mecanismos de inclusão gerados por instituições públicas, privadas com competência jurisdicional, têm como objetivo a concretização da igualdade de oportunidades que todos os seres humanos têm direito (GOMES, 2001).

## **1.2 Breve histórico das políticas afirmativas e sua aplicabilidade**

Medidas com caráter de favorecimento de minorias discriminadas tem sua gênese de aplicação na Índia, inclusive pelos colonizadores britânicos no final do século XIX, cuja manutenção de continuidade foi assegurada pela Assembleia Constituinte após a conclusão do processo de independência do país, em 1947. Portanto, a Índia é o



país com a mais longa experiência com políticas afirmativas de que se tem registro, apresentando uma multiplicidade de desafios dessas políticas aplicadas ao ensino superior, nas legislaturas, educação, serviços públicos, bem como na promoção do emprego (DAFLON, 2004).

Não obstante, foi nos Estados Unidos que o termo apareceu pela primeira vez, o que implicou para a nação a fama de pioneira a dar espaço para as políticas de ações afirmativas, ganhando mais tarde relevância no cenário mundial. A princípio nos Estados Unidos, estas ações destinavam-se unicamente aos negros, posteriormente alcançaram outras minorias. Mas em que contexto essas ações foram originadas?

A escravidão abolida em 1865, em todo o território americano, não permitiu aos negros americanos a inserção social necessária ao seu pleno desenvolvimento social, sendo estes prejudicados pela segregação e educação inferior ofertadas a este segmento populacional. O regime segregacionista imposto aos negros não lhes permitia: viajar nos mesmos vagões e nem frequentar as mesmas escolas que os brancos. Além disso, não podiam participar de júri popular, testemunhar, votar, ocupar cargos públicos, ser servidos nas lanchonetes, ter propriedades, obter licenciamento para trabalhar em determinadas profissões, frequentar parques, praias e hospitais (GARCIA, 2012).

Tem-se assim, a formação de duas sociedades, em que negros não poderiam se casar com brancos, beber água nos mesmos bebedouros, hospedar-se nos mesmos hotéis ou dirigir nas mesmas estradas. Não podiam sentar na mesma sala de espera ou morar nos mesmos quarteirões habitados por brancos.

A discriminação institucionalizada, ou seja, estimulada pelo governo, por meio de leis, pelos atos administrativos e também pelas decisões da Suprema Corte estimulou a formação de movimentos negros organizados e, por outro lado, organizações contrárias aos negros como a Ku Klux Klan e o Conselho de Cidadãos Brancos. Em meio a manifestações violentas milhares de pessoas foram mortas, feridas ou presas (GARCIA, 2012).

Neste cenário, as ações afirmativas emergiram nos Estados Unidos por causa de uma necessidade para restabelecer a ordem social e evitar uma segunda guerra civil, mesmo sendo ressaltada a necessidade de promover o princípio da igualdade e equidade de oportunidades como consequência dos programas positivos (GARCIA, 2012).

Garcia (2012) ressalta que o uso da expressão “ação afirmativa” foi usado pela primeira vez na Lei Nacional sobre Relações de Trabalho (*National Labor Relations Act*), de 1935. Esta lei proibia o empregador de promover a discriminação contra os

dirigentes e operários participantes de sindicatos. Ademais, estabelecia que as vítimas da segregação ocupassem os cargos que lhe caberiam, caso não fossem vítimas de discriminação.

Piovesan (2006) destaca que depois da segunda Guerra Mundial, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, foi o início do desenvolvimento de inúmeros tratados internacionais voltados para a proteção de direitos fundamentais do ser humano. As primeiras ações representavam uma forma de prevenção ao crime de genocídio e à intolerância pautada na destruição das pessoas em razão de sua nacionalidade, etnia, raça ou religião.

Para Piovesan (2006) esta primeira forma de proteção, generalista e abstrata, tornou-se insuficiente e emergiu a necessidade de garantir a determinados grupos, uma proteção particularizada, considerando a sua vulnerabilidade. A diferença não poderia mais aniquilar direitos, mas deveria ser utilizada para promovê-los. Assim,

[...] afrodescendente, mulheres, crianças e demais grupos devem ser vistos nas especificidades e peculiaridades de sua condição social. Ao lado do direito à igualdade, surge, também, como direito fundamental, o direito à diferença. Importa o respeito à diferença e à diversidade, o que lhes assegura um tratamento especial (PIOVESAN, 2006 p. 39).

Sob a perspectiva da peculiaridade e particularidade, os sujeitos e situações de violações de direitos demandam uma resposta específica e diferenciada. Paralelamente ao direito à igualdade, surge o direito à diferença. A concepção de igualdade assume três vertentes: a igualdade formal segundo a qual, sem exceção, todos são iguais perante a lei; a igualdade material orientada pela justiça social e econômica e a igualdade material, voltada para reconhecimento de identidades (gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e outros) (PIOVESAN, 2006).

Santos (2003 *apud* PIOVESAN, 2006) ressalta que o direito à igualdade surge quando a diferença causa inferioridade e o direito à diferença emerge quando a igualdade descaracteriza. Por isso, é imprescindível que a igualdade admita as diferenças e as diferenças não produzam as desigualdades. É nesse contexto, que em 1965 as Nações Unidas deram sua aprovação para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. Em março de 1968 o Brasil ratificou o acordo da convenção de 1965 das Nações Unidas. O documento assinala que:

“qualquer doutrina de superioridade baseada em diferenças raciais é cientificamente falsa, moralmente condenável, socialmente injusta e

perigosa, inexistindo justificativa para a discriminação racial, em teoria ou prática, em lugar algum” (PIOVESAN, 2006 p. 40).

Assim, a Declaração Universal dos Direitos Humanos ainda ressalta a necessidade de se adotar ações que eliminem a discriminação racial em todas as suas formas e combatam as doutrinas e práticas racistas. Estes ideais propagados pela Europa encontraram ecos em diferentes partes do mundo. A campanha americana pela luta contra a discriminação avançou e a expressão ação afirmativa se popularizou na década de 60, durante a luta pelos direitos civis. De acordo com Gomes (2001 *apud* DOMINGUES, 2005, p. 166)

[...] a expressão “ação afirmativa” foi criada pelo presidente dos Estados Unidos J. F. Kennedy, em 1963, significando “um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate da discriminação de raça, gênero etc., bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado”.

Ação afirmativa foi uma expressão usada na Ordem Executiva nº 10.925, que vedava a prática de discriminações de raça, credo ou nacionalidade, nos contratos firmados com a Administração Federal. Ainda, desse documento criou-se *Equal Employment Opportunity Commission* – EEOC (Comissão para a Igualdade de Oportunidades de Emprego). O objetivo dessa comissão era detectar políticas segregacionistas e revisá-las para que os atos do governo fossem neutros (GARCIA, 2012).

Em 1964 o presidente Lyndon Johnson promulgou a *Civil Right Act* (Lei dos Direitos Civis), em que na presente legislação, dez artigos foram criados combatendo a discriminação no trabalho, escolas, acomodações públicas e programas de governo. Posteriormente outras normas contra a discriminação foram estabelecidas, como o direito de voto em 1965. Cabe ressaltar que até este período a inclusão de minorias não fazia parte das medidas legais americanas e todas as ações legais não foram recebidas pacificamente (GARCIA, 2012).

Os conflitos sociais eram reprimidos com violência pela polícia, por isso foi criada pelo Presidente Johnson uma Comissão Nacional Consultiva da Desordem Civil, cujo trabalho era identificar a raiz dos problemas raciais, e a partir de então, indicar possíveis soluções para os mesmos. A comissão observou que tendo em vista que existiam duas sociedades, uma negra e outra branca eram necessários programas sociais (GARCIA, 2012).

A morte do líder Martin Luther King fez com que aumentassem e tornassem-se mais violentas as manifestações dos negros a partir de 1968, em contrapartida a Ku Klux Klan também tornou-se mais agressiva. Em 1969, a Suprema Corte Americana determinou que política segregacionista nas escolas públicas devesse ser praticada imediatamente (GARCIA, 2012).

Nixon (1969-1974) passou a adotar entre 1969-1974 a política afirmativa inclusiva, medidas positivas de promoção e inclusão do negro na sociedade americana. Não tratava-se de efetivar a justiça e a igualdade, pelo contrário, as medidas visavam proteger o branco de danos patrimoniais ou físicos resultante dos conflitos e motins urbanos. Nixon explicou à população que os benefícios como as casas próprias concedidas aos negros, impediam que estes incendiassem as vizinhanças brancas (GARCIA, 2012).

Assim, foram iniciadas de fato, as políticas de ações afirmativas. Além disso, as empresas que contratassem empregados negros, cumprindo as metas instituídas pelo governo, teriam vantagens. As cotas consideravam a quantidade de negros da comunidade. Desse modo, as ações afirmativas se tornaram mais robustas na década de 70, alcançando o âmbito estadual e municipal, empresas privadas, escolas, associações e no comércio. Negros, mulheres, os deficientes físicos e veteranos da Guerra do Vietnã foram alcançados por estas ações (GARCIA, 2012).

Lima (2016, p. 284) afirma que "a política racial brasileira é muito pautada pela experiência norte americana". Autores brasileiros que dedicam-se ao estudo das relações raciais estudaram nos Estados Unidos. O processo de libertação dos escravos brasileiros, tal como os americanos não favoreceu a população negra aqui no Brasil. O quadro de exclusão social das populações negras, no âmbito do processo de transição do trabalho escravo para o trabalho livre foi marcado pela continuidade à subordinação de classe e de raça. A manutenção sob o domínio da imensa maioria da população negra continuou por um longo período, mesmo quando as elites não podiam mais valer-se do estatuto da escravidão (MATTOS, 2007).

As políticas públicas brasileiras sempre estiveram relacionadas às medidas assistencialistas contra a pobreza como resultado da exigência de movimentos sociais. Fatos históricos e sociais da conjuntura política permitem compreender como tais medidas tornaram possíveis ao longo da história. Moehlecke (2002) lembra que a partir de 1968 alguns técnicos do Ministério do Trabalho do Tribunal Superior do Trabalho colocaram-se a favor da criação de uma lei que exigisse dos empresários uma parcela

mínima de suas vagas de emprego para trabalhadores afrodescendentes. Não obstante, tal lei não foi efetivada.

[...] Em 1980 houve a primeira formulação de uma lei nesse âmbito. Entre as medidas elaboradas podemos identificar: reserva de 20% de vagas para mulheres negras e 20% para homens negros na seleção de candidatos ao serviço público; bolsas de estudos; incentivos às empresas do setor privado para a eliminação da prática da discriminação racial; bem como introdução da história das civilizações africanas e do africano no Brasil. Porém esse projeto não foi aprovado pelo Congresso Nacional, mas as mobilizações em torno desta pauta continuaram através de alguns setores do Movimento Negro que insistiam em denunciar o “mito da democracia racial” (MOEHLECKE 2002 p.1).

Quando as ações afirmativas alcançaram amparo jurídico e as convenções internacionais para eliminação da discriminação racial e contra mulher foram ratificadas por inúmeros países a questão tornou-se irreversível.

## **II DISCRIMINAÇÃO E DESIGUALDADE NO BRASIL: COTA COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO LEGAL**

Na presente seção são abordadas algumas questões sobre a política de cotas no Brasil com destaque para sua evolução legal. Nessa perspectiva, uma ênfase é dada para a Lei 12.990/14 de 9 de junho de 2014 e as cotas étnico-raciais em concursos públicos.

### **2.1 Evolução histórica das políticas de cotas brasileiras**

No Brasil, a institucionalização dos direitos humanos deu-se com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que estabeleceu dispositivos importantes de busca pela igualdade material. O artigo 3º, I, III e IV preconiza objetivos como a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a partir da minimização das desigualdades sociais e a não discriminação. Contém ainda as prerrogativas de ações afirmativas para mulheres e pessoas com deficiência. Nesta perspectiva, destaca-se o artigo 7º, inciso XX, protege o mercado o trabalho da mulher, com incentivos especiais, bem como o artigo 37, VII, que determina a reserva de percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência (PIOVESAN, 2008).

O artigo 37 da Constituição de 1988 estabeleceu um percentual dos cargos públicos para pessoas com deficiências. Assim, têm início, no Brasil as primeiras medidas de política de ações afirmativas. As primeiras medidas do Poder Público reconheciam algumas como as raciais, étnicas, de gênero e a questão dos deficientes físicos. Em 1995 foi adotada em nível nacional a primeira política de cotas com reserva de 30% das vagas para as mulheres exercerem atividade em cargo político (MOEHLECKE, 2002).

A denominada “Lei das cotas” de 1995 (Lei nº 9.100/95) determinou a existência de cota mínima de 20% das vagas de cada partido ou coligação para a candidatura de mulheres. Dois anos depois, a Lei 9.504 alterou para 30% o mínimo de cota para as mulheres nos partidos e o limite de 70% para candidaturas de cada sexo. Em 1996, o Programa Nacional de Direitos Humanos fez alusão às políticas compensatórias em favor de grupos vulneráveis socialmente (PIOVESAN, 2008).

Em 1995, no aniversário de 300 anos da morte de Zumbi dos Palmares, a “Marcha Zumbi” reuniu cerca de 30 mil pessoas em Brasília com a finalidade de denunciar o preconceito, o racismo e a inexistência de políticas sociais para a população negra. O movimento conseguiu influenciar os rumos da luta contra o racismo no país quando o presidente Fernando Henrique Cardoso recebeu os representantes da marcha e assinou um decreto instituindo um Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra. A partir de então, as injustiças históricas sofridas pela população negra passaram a fazer parte da agenda política do governo brasileiro. No ano seguinte, aconteceu o Seminário Internacional sobre Multiculturalismo e Racismo que discutiu a função da ação afirmativa nos Estados democráticos na contemporaneidade. Esse debate foi fundamental para a elaboração das políticas de ação afirmativa no país. O Programa Nacional dos Direitos Humanos foi criado com o objetivo de promover a admissão da população discriminada aos cursos de graduação e tecnólogos das instituições de ponta e elaborar políticas públicas compensatórias para a comunidade negra (MOEHLECKE, 2002).

Assim, foram propostas bolsas de estudo, indenizações para os descendentes de escravos e mudança no acesso ao ensino superior para determinados grupos étnicos. Os projetos ressaltam exclusividade para questões raciais, étnicas ou sociais. O público dos grupos raciais são os negros, afro-brasileiros, descendentes de africanos, como também setores socialmente discriminados, como a população indígena, e os grupos sociais alunos oriundos de instituições públicas de ensino (MOEHLECKE, 2002).

A importância de tais medidas reside no fato de que a educação é um instrumento que permite a ascensão social. Dados e estatísticas comprovam que o escasso ingresso da população pobre e negra ao ensino superior brasileiro tem condenado essa população a exclusão social. Há ainda razões históricas suficientes, como a escravidão, e inúmeros fatores que contribuíram para efetivar as desigualdades que são uma dívida do Poder Público em relação a esses setores da sociedade (MOEHLECKE, 2002).

No entanto, foi em 2001 que o Brasil apresentou na Conferência das Nações Unidas, um documento oficial contra o Racismo com medidas afirmativas para a população afrodescendente, nos setores do trabalho e educação.

O documento propunha a adoção de ações afirmativas para garantir o maior acesso de afrodescendentes às universidades públicas, bem como a utilização, em licitações públicas, de um critério de desempate

que considerasse a presença de afrodescendentes, homossexuais e mulheres no quadro funcional das empresas concorrentes (PIOVESAN, 2008 p. 892).

A Conferência de Durban endossou a importância das ações afirmativas e medidas compensatórias para as vítimas históricas da discriminação racial, da xenofobia e intolerância. A Conferência de Durban proporcionou avanços significativos no debate público sobre as ações afirmativas, acentuando-se as discussões sobre as cotas para afrodescendentes em universidades e Estatuto da Igualdade Racial (AMARAL, 2006).

O Programa Nacional de Ações Afirmativas criado em 2002, previu medidas de apoio à inclusão de mulheres, afrodescendentes e com deficiências beneficiando fornecedores participantes de licitações que comprovassem a adoção de políticas compatíveis com o programa. O Programa Diversidade na Universidade concedeu bolsas de estudo e prêmios a alunos que desenvolvessem ações inclusivas na universidade e autorizou o Ministério da Educação apoiar outras ações com a mesma finalidade. Neste cenário as universidades como UERJ, UENF, UNEB, UnB, UFPR adotaram programas de cotas para afrodescendentes.

Em 2003, a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR) reiterou a eficiência das ações afirmativas e a necessidade de pesquisas para mapeamento da população afrodescendente, para que os projetos direcionados a elas fossem otimizados. Neste mesmo ano a criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, tinha como objetivo auxiliar o desenvolvimento de programas, convênios, políticas e pesquisas para a integração racial (PIOVESAN, 2008).

Magalhães e Rodrigues (2011) lembram que para promover a igualdade de oportunidades é necessário considerar as desigualdades historicamente presentes na sociedade originadas de discriminação que se entende por:

Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública (SILVA, 2002 *apud* MAGALHÃES; RODRIGUES, 2011, p. 2)

Neste sentido, as ações afirmativas se estabelecem como um meio de promoção do princípio da igualdade e podem ser exemplificadas por:



[...] leis que exigem um mínimo de mulheres como candidatas a cargos públicos; cotas para deficientes físicos em empresas; cursos de preparação para concursos voltados apenas para a população negra ou de baixa renda; cotas para população negra ou de baixa renda em universidades públicas (MAGALHÃES; RODRIGUES, 2011, p. 2)

Na forma de lei, as políticas de ações afirmativas consistem na realização do clamor social dos grupos discriminados e marginalizados. Assim, o programa brasileiro de cotas envolve: cotas étnico-raciais, cotas de gênero e cotas sociais. A Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, também conhecida como “Lei de Cotas” prevê a destinação de metade das vagas das instituições federais para estudantes de escolas públicas e, dentro dessa cota, algumas vagas são para aqueles que se autodeclararam pretos, pardos ou indígenas. Neste cenário, há dois tipos de reserva: as cotas sociais por renda mensal e estudantes de escolas públicas e cotas étnico-raciais. Do percentual de 50%, metade deve destinar-se a candidatos que possuam renda mensal per capita igual ou menor a 1,5 salário. Para concorrer a uma vaga em instituições de ensino superior, os que se autodeclararam negros ou indígenas precisam assinar uma auto declaração. O número de vagas reservadas deve considerar os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre o estado no qual a instituição está localizada (BATISTA, 2016).

Está previsto em lei que as universidades têm autonomia para implementar outras ações afirmativas, a fim de assegurar o acesso de pessoas de determinados segmentos sociais ao ensino superior. Algumas instituições oferecem vagas para estudantes de comunidades quilombolas e portadores de necessidades especiais. Há, ainda, processos seletivos exclusivos para estudantes indígenas (BATISTA, 2016).

Em relação às ações afirmativas em concursos públicos o objetivo é apoiar e promover os grupos socialmente fragilizados, integrando-os à sociedade proporcionando a igualdade material de todos, por meio da discriminação positiva, ou seja, adoção de um tratamento desigual entre os candidatos com base no princípio da proporcionalidade, da ponderação de princípio do Direito Nacional (MAGALHÃES; RODRIGUES, 2011).

Algumas modalidades de ações afirmativas em concursos públicos para provisão de cargos em empregos no Brasil são:

1. Pessoas com Necessidades Especiais: prevista desde 1988 na Constituição Federal que garante aos deficientes físicos a reserva de um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência física. As Leis Federais nº 7.853/89

e nº 8.112/90 preveem essa discriminação positiva, ou seja, disciplinam a necessidade de tratamento diferenciado aos portadores de necessidades especiais, atribuindo ao Estado à provisão de políticas públicas que atendam a esta demanda Nacional (MAGALHÃES; RODRIGUES, 2011).

2. Reserva de vagas para afrodescendentes: está prevista em algumas leis implementadas no Brasil que delimitam um percentual de vagas para negros em concursos públicos. Alguns exemplos dessa efetivação são as cidades de: Jundiaí-SP, primeiro município brasileiro a inserir a reserva de vagas para negros; Cubatão-SP em que a Lei Municipal nº 2.782/02 reservou 20% de vagas em seus concursos; Piracicaba e Bebedouro, municípios do estado de São Paulo também reservam 20% das vagas de seus concursos públicos. Uberlândia-MG é o município brasileiro que reservou 25% das vagas e Porto Alegre-RS apenas 12%. A Lei Estadual nº 14.274/03 promulgada no estado do Paraná reservou 10% das vagas aos afrodescendentes, utilizando o critério de auto declaração e prevendo penalidades para casos de fraude (MAGALHÃES; RODRIGUES, 2011).

3. Por Idade: É vedada a limitação de idade para candidatos a cargos em geral. Tal proibição está prevista no artigo 7º da Constituição Federal de 1988 que proíbe a diferença de salários, de funções, critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. O artigo dispõe, ainda, sobre as condições em que a natureza do cargo impõe limite de idade (MAGALHÃES; RODRIGUES, 2011).

## **2.2 Lei 12.990/14**

Historicamente os critérios utilizados pelos governos para selecionar os seus agentes sucediam-se por meio de sorteios, a sucessão hereditária, nomeação, arrendamento, compra e venda. O sorteio era um método muito utilizado na Antiguidade Clássica na Grécia. Cria-se que uma inspiração divina orientando essas escolhas (CORREIA, 2014).

Na Idade Média, adotavam-se o modo de compra e venda para cargos públicos na França. Nesta mesma época a sucessão hereditária era, também, o processo de ingresso no serviço público. Nos casos de arrendamento os cargos eram alugados por um determinado período de tempo. Quando alguém era designado por uma autoridade do governo para ocupar um cargo público consistia em uma nomeação absoluta. Quando a nomeação requeria determinadas exigências legais, ela dependia da

averiguação de outra autoridade, neste caso, era uma nomeação condicionada (CORREIA, 2014).

Correia (2014) lembra que somente na idade moderna, o concurso público tornou-se um processo usual para provimento de grande parte dos cargos públicos, versa como objetivo deste avaliar as aptidões individuais daqueles que se propõem a ocupar uma das vagas do serviço. Neste caso, o candidato submete-se, por sua própria vontade às condições de julgamento propostas pela comissão avaliadora.

No Brasil, o concurso público consagrou-se como forma de acesso aos cargos públicos a partir da Constituição de 1988. Nesta Constituição o concurso público é orientado pelos princípios da "legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. O artigo 37 da Carta Magna determina a prática desses princípios:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I – os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

[...]

V – as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998). (BRASIL, 2016).

Ainda no artigo 37, o inciso VIII prevê a reserva de cargos públicos para pessoas com deficiência com critérios de admissão definido por lei. Este inciso pode ser considerado como um dispositivo que usa a igualdade material tal como a Lei nº 12.990.

Em novembro de 2013 a secretária de políticas de promoção da igualdade racial, Eva Chiavon apresentou à presidente da República a proposta de lei nº 6.728/2013, cujo conteúdo era a reserva para os negros, de 20% das vagas oferecidas nos concursos da

administração pública federal, autarquias, fundações, empresas e sociedades de economia mista com controle da União. A proposta de lei foi aprovada em março de 2014 e o projeto foi sancionado pela presidente da República tendo sua vigência sob nº 12.990 (DEMARQUE, 2014).

O texto da lei 12.990, de 9 de junho de 2014, estabelece:

Art. 1º Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei.

§ 1º A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três).

§ 2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos).

§ 3º A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido (BRASIL, 2014).

No referido artigo, e seus parágrafos, observa-se que as cotas serão aplicadas em casos em que o número de vagas for igual ou exceder a três. No caso de três vagas, uma será reservada para candidatos negros. Nesse sentido, tem-se:

Art. 2º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Parágrafo único. Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

O artigo segundo expõe o critério para identificação dos beneficiários da lei. No entanto, a autodeclaração tem sido alvo de questionamentos e comissões negras têm reclamado o direito de confrontar a autodeclaração com os autodeclarantes. A mídia tem mostrado casos de fraude em situações de acesso à universidade pública, especialmente para os cursos de medicina.

Art. 3º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

§ 2º Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado.

§ 3º Na hipótese de não haver número de candidatos negros aprovados suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação (BRASIL, 2014, p.1).

O artigo terceiro traz as condições de concorrência dos candidatos negros. Vale ressaltar que os candidatos negros aprovados na classificação de ampla concorrência não serão computados nas vagas de reserva. Caso não tenham êxito neste aspecto, passarão a concorrer para as vagas de reserva. As vagas de reserva só serão computadas para ampla concorrência em casos de não haver candidatos negros para preenchê-las.

Art. 4º A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.

Art. 5º O órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica de que trata o § 1º do art. 49 da Lei no 12.288, de 20 de julho de 2010, será responsável pelo acompanhamento e avaliação anual do disposto nesta Lei, nos moldes previstos no art. 59 da Lei no 12.288, de 20 de julho de 2010 (BRASIL, 2014, p.1)

O quarto artigo trata das condições de nomeação dos candidatos. Já, o artigo sexto trata da temporalidade da lei:

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e terá vigência pelo prazo de 10 (dez) anos.

Parágrafo único. Esta Lei não se aplicará aos concursos cujos editais já tiverem sido publicados antes de sua entrada em vigor (BRASIL, 2014, p.1)

Assim, a Lei 12.990/14 consiste em uma importante medida, no sentido de garantir a ampliação da representação da população negra nos cargos públicos mais elevados e incide de uma iniciativa propensa a estimular ações similares nos setores público e privado.

### III COTAS PARA NEGROS NOS CONCURSOS PÚBLICOS E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS

Na presente seção são apresentados os argumentos em defesa da política cotas no contexto brasileiro dos concursos públicos, bem como de algumas perspectivas desfavoráveis. O intuito principal é apresentar as implicações jurídicas que envolvem a constitucionalidade destes argumentos.

#### 3.1 Argumentos Desfavoráveis

Demarque (2014) ressalta que o sistema de reserva de vagas no Brasil, por meio de política de cotas seguiu modelo análogo ao adotado em outros países. A reserva de vagas para negros em instituições de ensino e para acesso a cargos públicos permite a entrada no mercado de trabalho, no entanto deve ser questionada. O argumento que sustenta o questionamento do autor é o de que o serviço público não deve favorecer um grupo em detrimento de outro. Este favorecimento se opõe ao mérito individual, uma vez que o ingresso no mercado de trabalho deve considerar o preparo das pessoas.

A questão do mérito presente no discurso de Demarque (2014) merece destaque enquanto critério presente na história do Brasil quanto ao acesso a cargos públicos. Sobre esta questão lembram Rodrigues e Pereira Jr (2013):

O critério do mérito como forma de acesso aos cargos públicos, a partir do período republicano, tem seu início, ainda que de forma implícita, na Constituição de 1891. Em seu artigo 73, proclamava o direito a acessibilidade “aos cargos públicos civis ou militares a todos os brasileiros, observadas as condições de capacidade especial, que a lei estatuir”. Por certo que, ainda sob forte influência do período imperial, ao não referir qualquer critério pré-estabelecido para sua aferição, a última parte desse artigo possibilitava a manipulação política do preenchimento de cargos (RODRIGUES; PEREIRA Jr., 2013 p.132).

Na Constituição de 1934 o critério do mérito relacionava-se a nomeação sem prévio exame. A Constituição de 1937 institui o exame de mérito, uma demonstração de virtudes e talentos, para a primeira investidura. Em 1946 não faz qualquer referência a

provas ou títulos, o que permitia certa liberdade de escolha dos meios de ingresso. Somente em 1958 o acesso aos cargos públicos deveria obedecer ao critério do mérito absoluto. O mérito competitivo tornou-se critério de acesso ao serviço público em 1967, ou seja, a aprovação em concurso para avaliar a melhor habilitação para os cargos (RODRIGUES; PEREIRA Jr., 2013).

A Constituição de 1988 consagra a universalização do direito de acesso e a regra do concurso público. A Emenda Constitucional número 19, aumentou a competitividade nos concursos públicos acrescentando ao critério do mérito o princípio da eficiência. Como instrumento democrático, o concurso público deve preservar o critério do mérito, pois é ele que garante que o candidato está habilitado, mediante procedimento seletivo aberto a todos, a uma determinada função. É, portanto, um modo de acesso aos cargos e empregos do Estado para todos (PEREIRA Jr., 1999 apud RODRIGUES; PEREIRA Jr., 2013).

Duarte (2014, p. 17) ressalta que "ainda que a justiça social possa, em dado momento, ser mais necessária que a justiça do mérito, não deixa de ser uma ideia capaz de despertar calafrios nos mais liberais". Todas as ações do Estado sempre devem ser vistas com cuidado para que o autoritarismo e arbitrariedade nunca encontrem espaços suficientes para se propagarem. Este é um risco inevitável quando o Estado começa a apresentar novos critérios para processos, como a admissão de estudantes e contratação de servidores públicos, sob a perspectiva das reservas de vagas.

Para Duarte (2014) é difícil aceitar que um determinado grupo de pessoas estabeleça a definição de raça de alguém, especialmente quando se considera a miscigenação do povo brasileiro, paradoxalmente, acaba por ferir o princípio da igualdade, não se pode negar o grau de subjetividade implícito neste aspecto da questão da política de cotas. Esta questão pode ser ilustrada com o caso dos irmãos gêmeos, classificados pela Universidade de Brasília como sendo de raças diferentes, lembra Duarte.

Desse modo, uma crítica ao sistema de cotas raciais é que ele incorre no risco de tratar de modo desigual os iguais, o que contrariaria o princípio da igualdade material. Por isso, a ideia de cotas socioeconômicas e não raciais, porque estas reservariam vagas para os mais pobres, independente da cor. O recorte social, baseado em critérios objetivos, como renda mínima ou frequência em escolas públicas, permite a integração necessária, sem dividir o Brasil em raças (KAUFMANN, apud DUARTE, 2014).

Lima (2016) expõe o seguinte argumento para criticar a adoção de cotas em concursos públicos como critério de solução de injustiça social:

Aceitar a constitucionalidade das cotas para negros em concursos públicos é aceitar que, no futuro, o legislador está autorizado a criar outras exceções à norma constitucional, com embasamentos estatísticos que, conforme demonstrado ao longo do texto, são inconsistentes. Podemos, em alguns anos, ter cotas em razão do local de nascimento, de gênero, de orientação sexual etc. [...] Pretender solucionar esse problema com a criação de cotas ou de outros tipos de benefícios individuais diretamente apropriáveis pelos beneficiários redundará em um círculo infinito cujo único resultado concreto será o descrédito de um instituto constitucional de elevado valor (LIMA, 2016, p. 313).

Conforme exposto, a noção de mérito é usada para a defesa da limitação das políticas de ações afirmativas no Brasil ao acesso à universidade. Sob esta visão, a meritocracia deve ser mantida em sua essência para concursos públicos. Para Rodrigues e Pereira Jr. (2013) somente para o caso da democratização racial do acesso ao ensino superior as concepções tradicionais de mérito, devem ser revogadas e substituídas por uma visão mais apropriada para complexidade social destes tempos.

Outro ponto considerado por Demarque (2014), é fato de que a oferta de cotas no acesso às universidades já oferece oportunidade para que essa parcela da população seja igualada às demais, alcançando as condições mínimas de disputa no mercado de trabalho. Portanto, ao oferecer novamente cotas para um grupo específico, para acesso a cargos públicos "não se está mais diminuindo desigualdades, mas sim criando uma discriminação ao avesso, pois todos já estariam em um patamar mínimo de igualdade, e uns foram favorecidos em detrimento de outros" (DEMARQUE, 2014, p.1).

Em relação à constitucionalidade da reserva de vagas em concursos públicos para negros, Duarte (2014) propõe a discussão de dois princípios: o da isonomia que garante a todos concorrer em condições de igualdade, e o da razoabilidade em que as decisões devem evitar os excessos e garantir o bom senso.

Não basta conferir tratamento desigual aos desiguais baseando-se no princípio da igualdade para que a lei [...] seja constitucional. Como visto, esse princípio absolutamente não impede tratamento discriminatório em concurso público, tanto é que existem restrições de idade mínima ou de gênero para determinados cargos. O que não se pode é extrapolar a razoabilidade. Assim, retoricamente, seria razoável reservar vinte por cento de todas as vagas nos concursos federais para candidatos negros? Seria isso fundamental para a inclusão do negro na sociedade, ainda que sob o argumento de que



hoje existem percentualmente poucos negros no serviço público? (DUARTE, 2014, p.19).

Analisado sob a perspectiva da representatividade, a reserva de vagas faz sentido. Afinal, as cotas se embasam, dentre outros, em dados estatísticos que revelam:

[...] que apenas cerca de 6% dos universitários e 30% dos servidores públicos se autodeclararam negros ou pardos, apesar de cerca de 50% da população brasileira ser negra ou parda. Enquanto isso, o percentual de deputados negros é de apenas 6% e o de senadores mal ultrapassa 1% (DUARTE, 2014, p.19).

Infere-se, a partir deste argumento, que se os negros podem ser considerados incapazes de competir no concurso público ou por uma vaga na universidade, igualmente aos demais concorrente por questões financeiras ou discriminatórias, então provavelmente eles "não têm condições de concorrer de forma igualitária em uma campanha eleitoral, pelos mesmos motivos" (DUARTE, 2014, p. 20). Por isso, uma Proposta de Emenda à Constituição nº 116, de 2011, procura reservar vagas no parlamento brasileiro para deputados negros.

Esta proposta fere a liberdade de voto, o direito ao voto universal, os direitos políticos positivos e, conseqüentemente, todo o princípio democrático. Neste caso, qual princípio deve prevalecer? Sendo o princípio da igualdade material a base constitucional das políticas de cotas este mesmo princípio deveria imperar neste caso (DUARTE, 2014).

### **3.2 Argumentos Favoráveis**

Sendo as ações afirmativas medidas que beneficiam determinados grupos sociais com o objetivo de atingir o equilíbrio de uma situação desigual, as cotas étnico-raciais em concursos públicos podem ser consideradas uma espécie do gênero das ações afirmativas. Sob a perspectiva jurídica o Estatuto da Igualdade Racial, instituído por meio da Lei 12.288/2010, que estabelece em seu artigo 4º a condição de igualdade de oportunidade para a população negra, na vida econômica, social, política e cultural do país. Esta participação deve se efetivar por intermédio de medidas, programas e políticas de ação afirmativa (MOREIRA, 2014).

Assim, a política de cotas étnico-raciais em concursos públicos respeita e obedece a legislação brasileira, pois é uma medida que efetiva a igualdade de oportunidade. Ao

reservar vagas em concursos públicos, o Estado cumpre o ordenamento jurídico, pois tal medida objetiva inserir o negro, em condições de igualdade e oportunidade, na vida econômica, social e política do país (MOREIRA, 2014).

Correia (2014, p. 11) lembra que a referida lei se apresenta como uma forma de equiparação, haja vista de que:

[...] quanto ao número de servidores negros na esfera municipal, estadual e federal, tendo em vista um levantamento feito pelo IBGE em 2010 onde embora a população negra represente 50,74% da população total, quando se refere à representação no serviço público do Executivo Federal este número cai para 30%.

Piovani (2008), também, apresenta alguns dilemas que a discussão sobre as políticas de cotas resultado dos programas de ações afirmativas no Brasil envolve. O primeiro deles refere-se ao paradoxo igualdade formal/igualdade material. Para os opositores, as políticas de cotas atentam contra o princípio da igualdade formal, traduzido pela máxima de que “todos são iguais perante a lei”. Portanto, as políticas de cotas constituem ações discriminatórias. Para os defensores, as políticas de cotas atendem ao princípio da igualdade material, pois têm como meta a justiça social (PIOVANI, 2008).

Um segundo dilema refere-se ao antagonismo políticas universalistas/políticas focadas. Nesta perspectiva, os críticos das políticas afirmativas alegam que as mesmas demandam ações que favorecem determinados grupos, enfraquecendo as políticas universalistas. A resposta a essa crítica é a de que nada impede a combinação entre políticas universalistas e focadas. As políticas focadas são necessárias porque as universalistas não têm reduzido às desigualdades raciais, que se mantêm ao longo de toda a história do país (PIOVANI, 2008).

Na terceira crítica encontram-se os critérios classe social e raça/etnia. Nesta perspectiva, os críticos destacam de um lado o afrodescendente de classe média e, de outro, o branco pobre. Se as ações afirmativas têm como fundamento a igualdade material, deveriam restringir-se à correção de desigualdades sociais. Assim, num mesmo patamar estariam brancos e negros. Em defesa dessa crítica, encontra-se o argumento de que discriminação e exclusão social são termos relacionados a um ciclo vicioso do qual os negros têm sido historicamente vitimados (PIOVANI, 2008).

"A igualdade material é aquela que assegura o tratamento uniforme de todos os homens, resultando em igualdade real e efetiva de todos, perante todos os bens da vida".

(GOMES; SILVA, 2001 p.129). O princípio da igualdade, compreendido como o nivelamento das oportunidades, é viabilizado pela redistribuição do acesso a várias posições na sociedade. Significa que a dificuldade imposta por este princípio é combinar pessoas com diferentes dotes com posições que oferecem uma remuneração, um poder ou um prestígio desigual. A solução é a competição. Teoricamente, se um mesmo ponto de partida é dado a todos, a posição que alcançarem dependerá unicamente do esforço e velocidade com que percorrerem a distância para alcançar a chegada (GOMES; SILVA, 2001).

No liberalismo clássico, a igualdade de oportunidades é possível quando os direitos fundamentais à vida, à liberdade e à propriedade são acessíveis a todos. Quando os privilégios são abolidos e a igualdade de direitos é estabelecida, não há impedimentos para o alcance de metas, ou seja, cada um, com seu potencial e habilidades, pode alcançar a posição adequada a sua capacidade. No entanto, reconhecendo que há pessoas socialmente desfavorecidas e que há indivíduos socialmente privilegiados, a igualdade de direitos não é suficiente. Há necessidade de distribuições desiguais para colocar os primeiros ao mesmo nível de partida dos segundos. Neste sentido, a necessidade de privilégios jurídicos e materiais para os desprivilegiados economicamente. Por isso, os programas de cotas, tornam-se por um lado intrinsecamente não igualitário e, por outro, extrinsecamente igualitários, já que levam a um nivelamento das oportunidades de saída (GOMES; SILVA, 2001).

Outra tensão refere-se ao argumento de que as políticas afirmativas gerariam a “racialização” da sociedade brasileira e que aumentariam as hostilidades e separação entre brancos e afrodescendentes. "Quanto a esse argumento, cabe ponderar que, se “raça” e “etnia” sempre foram critérios utilizados para exclusão de afrodescendentes no Brasil, que sejam agora utilizados, ao revés, para a sua necessária inclusão" (PIOVESAN, 2008, p. 894).

Crítica adicional refere-se às cotas para afrodescendentes em universidades. Para os críticos a autonomia universitária e meritocracia estariam ameaçadas pela imposição de cotas. No entanto, as cotas de acesso à universidade pública permitem além da inclusão social, o enriquecimento do contexto universitário com a diversidade, o que contribui para uma formação mais aberta à diversidade e pluralidade cultural. O diploma universitário pode ser um passaporte para ascensão social, por isso é necessário democratizar o seu acesso por meio das cotas (PIOVESAN, 2008).

Por fim, em um país em que os afrodescendentes são 64% dos pobres e 69% dos indigentes (dados do IPEA), em que no índice de desenvolvimento humano geral (IDH, 2000) figura em 74º lugar, mas que, sob o recorte étnico-racial, o IDH relativo à população afrodescendente o indica na 108ª posição (enquanto o IDH relativo à população branca o indica na 43ª posição), faz-se essencial a adoção de ações afirmativas em benefício da população afrodescendente, em especial nas áreas da educação e do trabalho (PIOVESAN, 2008, p. 894).

Significa dizer que, dentre argumentos, prepondera-se a necessária associação da inclusão social à justiça cultural, seguindo-se no mesmo entendimento de Santos (2010, p. 56), de que apenas a exigência do reconhecimento e da redistribuição permite a completude da igualdade, no sentido de que “as pessoas e os grupos sociais têm o direito a ser iguais quando a diferença os inferioriza, e o direito a ser diferentes quando a igualdade os descaracteriza”. Não por acaso, há a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades. (SANTOS, 2010, p. 43). Ressalta-se que a associação das cotas à justiça social/distributiva (RAWLS, 2000), não nega a justiça cultural, mas tende efetivá-la. A “justiça distributiva” e “justiça cultural” não se excluem mutuamente, ao contrário, tendem a se complementar, conforme Fraser (2001).

Conforme observado, a polêmica entre os prós e contras não esgota o tema das cotas no Brasil, contudo o torna mais rico e democrático em virtude de incluir nele questões históricas e culturais que não podem ser desconsideradas. O debate público sobre as políticas de cotas sempre envolveu argumentos favoráveis e desfavoráveis. Uns consideram-nas uma violação de direitos, e outros, uma condição jurídica para concretização dos mesmos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar dos conceitos idealistas e humanistas que envolvem a ideia de igualdade, a história da humanidade mostra que a sua plena realização ainda não foi alcançada. Muitos são os fatores que dificultam a materialização da igualdade: a estrutura física do ser humano, a constituição psicológica, os interesses diferentes, o multiculturalismo e as estruturas políticas e sociais que não eliminam as injustiças.

A história do Brasil demonstra que os negros foram, durante longos anos, e ainda são, condenados à discriminação social. Do processo de escravidão e da situação de pobreza a que a população negra esteve renegada durante anos resultando implicações ainda nos dias atuais. O que pode ser ratificado mediante os dados estatísticos, demonstrados neste e em outros estudos, corroborando para o fato de que os negros não vivem em condições de igualdade com os brancos. Esta constatação motiva a luta por ações políticas que corrijam estas injustiças e seus efeitos. Neste cenário, as ações afirmativas figuram-se como deveres da administração pública para com esta parcela da população brasileira.

Embora não haja dúvida em relação à posição desprivilegiada do negro na sociedade brasileira, a política de cotas é alvo de críticas e discordâncias. O estudo permitiu comprovar a hipótese de que os argumentos desfavoráveis e favoráveis em relação à política de cotas e sua aplicação nos concursos públicos do Brasil demonstram que a sociedade não aceita plenamente a Lei 12.990/14.

A referida Lei, em sua gênese consistia na aplicação restrita ao Poder Executivo Federal, ganhando regulamentação com a Resolução nº 548 do Supremo Tribunal Federal, de 18 de março do ano de 2015, que estende sua aplicação aos concursos do órgão superior. Tal medida abriu portas, ainda, para a discussão da implantação da política de cotas também no Conselho Nacional de Justiça, órgão componente do Poder Judiciário, responsável pelo controle e aperfeiçoamento deste.

Nesta perspectiva, considera-se, portanto, que a discriminação racial no Brasil ainda é uma problemática evidente nas instituições que compõem o país, principalmente em setores que promovem a ascensão social e formas de prestígios. Contudo, busca-se gradativamente a utilização das ações afirmativas como instrumento para alcançar uma sociedade mais igualitária, onde os indivíduos não sejam discriminados em razão de sua cor. O que permite inferir que as críticas não invalidam a necessidade de ações

afirmativas, ainda que sua eficácia esteja longe do ideal, uma vez que é necessário construir novos recursos legais de acesso à igualdade material.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Shirlena Campos de Souza; MELLO, Marcelo Pereira de. **Brasil e Identidade Afrodescendente: Uma questão contemporânea.** Revista InterSciencePlace. Edição 27, volume 1, artigo nº 4, Outubro/Dezembro 2013.

AMARAL, Shirlena Campos de Souza. **O acesso do negro às instituições de ensino superior e a política de cotas: possibilidades e limites a partir do “caso” UENF.** Campos dos Goytacazes: PPGPS/UENF, 2006. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais).

BATISTA, Rafael. **Sistema de Cotas. 2016.** Disponível em: <<http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/educacao/sistema-cotas.htm>>. Acesso em: 24 nov. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 2 dez. 2016.

BRASIL. **Projeto de Lei 6.738 de 4 de novembro de 2013.** Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1177136&filename=Tramitacao-PL+6738/2013](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1177136&filename=Tramitacao-PL+6738/2013). Acesso em: Nov. 2016.

DAFLON, Verônica Toste. **Políticas de Reserva: o Modelo Indiano de Ação Afirmativa e suas Contribuições para o Debate Brasileiro.** Disponível em: <[http://www.abant.org.br/conteudo/ANAIS/CD\\_Virtual\\_26\\_RBA/grupos\\_de\\_trabalho/trabalhos/GT%2004/Ver%C3%B4nica%20Toste.pdf](http://www.abant.org.br/conteudo/ANAIS/CD_Virtual_26_RBA/grupos_de_trabalho/trabalhos/GT%2004/Ver%C3%B4nica%20Toste.pdf)>. Acesso em: Dez. 2016.

DEMARQUE, Vinicius. **Ações afirmativas: Lei nº 12.990 de 09 de junho de 2014 e suas implicações jurídicas.** Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/38430/acoes-afirmativas-lei-n-12-990-de-09-de-junho-de-2014-e-suas-implicacoes-juridicas>>. Acesso em: Ago.2016.

DUARTE, Allan Coelho. **Constitucionalidade das políticas de ações afirmativas. Textos para discussão 147. 2014. Núcleo de Estudos e Pesquisas de Consultoria Legislativa.** Disponível em: <<http://www.senado.leg.br/estudos>>. Acesso em: 2 dez. 2016.

FRASER, Nancy. **Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça na era pós-socialista.** In: SOUZA, Jessé (Org.). Democracia hoje. Novos desafios para a teoria democrática contemporânea. Brasília: EDUNB, 2001. p. 245-282.

GARCIA, Poliana Pereira. **Ações afirmativas e princípio da igualdade.** Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 17, n. 3160, 25 fev. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/21152>>. Acesso em: 14 nov. 2016.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa; SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. **AS AÇÕES AFIRMATIVAS E OS PROCESSOS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE EFETIVA.** Série Cadernos do CEJ, 24. 2001. Disponível em: <<http://sites.multiweb.ufsm.br/afirme/docs/Artigos/var02.pdf>>. Acesso em:

GEMAA. **Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (2011) "Ações afirmativas"**. Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade Estadual do Rio de Janeiro Disponível em: <<http://gemma.iesp.uerj.br/dados/o-que-sao-acoefirmativas.html>>. Acesso em: 2 nov. 2016.

HERINGER, Rosana. **Políticas de Ações Afirmativas para Estudantes: Promovendo a Igualdade.** Conferência Nacional de Educação – CONAE. 2010. Disponível em: <[http://conae.mec.gov.br/images/stories/pdf/pdf/apresentacoes/politicas\\_de\\_acoes\\_afirmativas1.pdf](http://conae.mec.gov.br/images/stories/pdf/pdf/apresentacoes/politicas_de_acoes_afirmativas1.pdf)>. Acesso em: 2 nov. 2016.

LIMA, Edilson Vitorelli Diniz. **O equívoco brasileiro: cotas raciais em concursos públicos.** RDA – Revista de Direito Administrativo, Rio de Janeiro, v. 271, p. 281-315, jan./abr. 2016.

MAGALHÃES, Fábio Juliana Costa; RODRIGUES, Karina Marcos Oliveira. **Debate 8: Ações Afirmativas em Concursos Públicos.** 2011. Disponível em:



<<http://vaz.blog.br/blog/wp-content/uploads/2011/09/Ac%CC%A7o%CC%83es-Afirmativas-em-Concursos-Pu%CC%81blicos.pdf>>. Acesso em: 2 dez. 2016.

MARSHALL, Thomas Humphrey. **Cidadania, Classe Social e Status**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MATTOS, Wilson Roberto de. **Contribuição historiográfica ao debate sobre ações afirmativas: exclusão racial na Bahia do século XIX**. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/f5jk5/05>>

MOEHLECKE, Sabrina. **Ação afirmativa: História e debates no Brasil**. Cadernos de Pesquisa, n. 117, p. 197–217, 2002.

MUNANGA, Kabengele. **Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas**. Sociedade e cultura, p. 31–43, 2001. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70311216002>>. Acesso em: 2 nov. 2016.

OLIVEN, Arabela Campos. **Ações afirmativas, relações raciais e política de cotas nas universidades: uma comparação entre os Estados Unidos e o Brasil**. Educação, v. 30, n. 1, p. 29–51, 2007.

OLIVEIRA, Beatriz soares. **Cotas raciais nos concursos públicos no contexto do estado constitucional**. 2014. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/handle/235/6047>>. Acesso em: 2 nov. 2016.

PIOVESAN, Flavia. **Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos**. Cadernos de Pesquisa, v. 35, p. 43–55, 2005. Disponível em <[http://www.periodicos.usp.br/rev\\_usp/article/download/13511/15329](http://www.periodicos.usp.br/rev_usp/article/download/13511/15329)>. Acesso em: 2 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **Ações afirmativas no Brasil: Desafios e perspectivas**. Rev. Estud.Fem., Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 887-896, dezembro de 2008. Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2008000300010&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2008000300010&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 14 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **Ações afirmativas e Direitos Humanos**. Revista USP, São Paulo, n.69, p. 36-43, março/maio 2006.

RAWLS, John. Uma teoria da Justiça. Tradução de Almiro Pisetta e Lenita M. R. Esteves. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves; SILVÉRIO, Valter Roberto. **Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica** / organização. – Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2003

SILVA, Lúcia Helena Oliveira. **Ações afirmativas**. Disponível em: <[http://www.uel.br/prograd/divisao-politicas-graduacao/FORUMCOTAS/profa\\_lucia\\_helena.pdf](http://www.uel.br/prograd/divisao-politicas-graduacao/FORUMCOTAS/profa_lucia_helena.pdf)>> Acesso em: 13 nov. 2016.