

GABRIEL BRAZOLIN CHACON

Políticas de promoção de equidade racial:  
Uma análise de caso da Prefeitura de São Paulo

Projeto de monografia apresentado à  
Universidade Federal de São Paulo  
como requisito parcial para a obtenção  
do grau em Ciências Econômicas sob  
orientação do Doutor Renan Quinalha

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO  
OSASCO - 2020

Chacon, Gabriel

Políticas de promoção de equidade racial: Uma análise de caso da Prefeitura de São Paulo / Gabriel Chacon. - Osasco, 2020.  
20 f.

Projeto de monografia apresentado à Universidade Federal de São Paulo como requisito parcial para a obtenção do grau em Ciências econômicas.

Orientador: Renan Quinalha

Título em inglês: Policies to promote racial equity: a case study of São Paulo City Hall

1. Desigualdade Racial.    2. Políticas Afirmativas.    3. Estudo de Caso.

## **1. RESUMO**

Desde a implementação das cotas raciais para ingresso nas universidades públicas brasileiras, intensificaram-se os debates sobre como se poderia reduzir as desigualdades socioeconômica e de raça também no âmbito do mercado de trabalho. Diversas empresas privadas e entidades públicas instituíram políticas específicas voltadas para tratar dessa questão. A presente pesquisa tem por objetivo principal analisar os contornos das políticas de equidade racial instituída na Prefeitura de São Paulo por meio da Lei n. 15.939/2013 , evidenciando as interfaces dessas medidas com o debate econômico sobre a redução da desigualdade e economia do trabalho. Partindo da análise bibliográfica da constituição do mercado de trabalho para a população negra, este trabalho expõe o panorama atual do problema e discute a importância de políticas públicas com foco de redução de desigualdade racial. Será feito também um debate em torno das ações afirmativas no Brasil, com foco na referida Lei a fim de verificar como e em que grau esse marco normativo propicia maior diversidade e inclusão racial no serviço público paulistano.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>2. FORMAÇÃO HISTÓRICA DO MERCADO DE TRABALHO PARA A POPULAÇÃO NEGRA .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 DADOS DO MERCADO DE TRABALHO PARA A POPULAÇÃO NEGRA.....</b>	<b>10</b>
<b>3. AÇÕES AFIRMATIVAS.....</b>	<b>15</b>
<b>4. A LEI Nº 15.939 .....</b>	<b>19</b>
<b>5. METODOLOGIA.....</b>	<b>29</b>
<b>6. RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>30</b>
<b>7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>34</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Desigualdade é talvez um dos temas mais importantes em todo o campo das ciências humanas. O Brasil, apesar de ter recebido o rótulo de democracia racial durante muito tempo por alguns autores, tem uma realidade muito diferente quando analisadas as desigualdades entre a população de brancos, negros e pardos. A população não branca, como será mostrado ao longo deste trabalho, possui menos acesso à educação, infraestrutura básica, saúde e renda. Todos estes elementos dificultam o acesso da população não branca à cidadania, bem como consolidam a situação de marginalização dos negros e pardos.

É necessário distinguir os conceitos de igualdade e equidade. Ambos os conceitos possuem semanticamente ideias parecidas, mas tecnicamente não se trata da mesma coisa. Igualdade (IGUALDADE, 2020) é o termo designado nos dicionários para tratar situações equivalentes. Se trata da concepção matemática do sinal de igualdade ao qual temos, em ambos os lados, o mesmo valor. Equidade (EQUIDADE, 2020), por outro lado, é um conceito anterior à igualdade na medida que se trata do ato de avaliar cada caso e garantir igualdade, justiça e imparcialidade. Esta diferenciação é importante porque ações afirmativas não objetivam igualdade, o que em muitos casos já está garantido pela própria constituição em vigor, mas buscam equidade. Este trabalho discutirá o conceito de ações afirmativas com mais detalhes nos capítulos posteriores.

Este projeto busca contribuir com a discussão sobre os mecanismos de combate à desigualdade racial, especialmente apurando como a Prefeitura de São Paulo, por meio do decreto nº 57.577/16, tem visto a condição social da população negra.

A metodologia qualitativa utilizada para compor o alicerce conceitual necessário é a análise teórica e histórica antes de passar ao texto legal. Partiremos de um levantamento sobre a população negra economicamente ativa no país para compreender o cenário atual desta população. Estabelecido este panorama, será necessário fazer uma análise prévia do cenário social e político que serviu como base para o marco legal.

## **2. FORMAÇÃO HISTÓRICA DO MERCADO DE TRABALHO PARA A POPULAÇÃO NEGRA**

Quando se trata de desigualdade, é necessário buscar o que torna a trajetória de um determinado grupo étnico tão peculiar e determinante para configurar a conjuntura atual. Neste capítulo será abordada a formação do mercado de trabalho para a população negra no Brasil. Esta revisão da literatura tem o objetivo de, a partir da reconstrução histórica do mercado de trabalho, compreender as razões pelas quais há não só uma diferenciação econômica, mas social da população negra. Isso se expressa em uma rede de privilégios histórica entre os brancos de modo a consolidar o papel da população negra como marginalizada e principal ocupante dos subempregos, com o peso inescapável da escravidão.

A partir do século XIX, argumenta Mário Theodoro em seu artigo para o Ipea “As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição” em 2008, o contexto socioeconômico e político no Brasil começa a ter algumas mudanças, principalmente com a vinda da Família Real portuguesa. Característica de economias com base no extrativismo e agricultura de exportação da época, a escravidão ainda compunha uma parcela da mão de obra disponível no país. A distribuição geográfica do trabalho tinha uma segmentação bastante nítida. De maneira geral, no Nordeste se concentrava a frente do açúcar e algodão, na capital era onde estava a frente urbana com uma atividade industrial tímida, ao centro-sul mantinha atividade de mineração e o Sudeste com os cafezais ganhando cada vez mais corpo. Em todos estes núcleos a população de negros, tanto libertos quanto escravos, eram a maioria da mão de obra disponível. (THEODORO, 2008)

Com a vinda da Família Real, dando ao país um governo central forte, e outros acontecimentos políticos como a abolição do tráfico de escravos em 1850 e a Lei do Ventre Livre em 1871, Mário Theodoro argumenta que a configuração política e econômica começa a mudar de forma significativa, enfraquecendo o regime escravocrata. Neste momento, o autor argumenta que o racismo que já estava presente no regime de escravidão se consolida após a abolição com a tese de inferioridade biológica dos negros, o que marginalizou o trabalho desta população. A vertente progressista do movimento republicano, por um lado, defendia a absorção da população negra através da premissa de “liberdade, igualdade e fraternidade” com uma perspectiva de desaparecimento gradual da escravidão e garantia de trabalho para esta população. Já a frente republicana tinha uma posição mais difusa a respeito,

mantendo uma certa ressalva e desconfiança com relação à população de escravos.(THEODORO, 2008)

O processo de substituição de mão de obra não seguiu um curso homogêneo em todo o país. A região mais dinâmica da economia era o eixo Rio, São Paulo e Minas Gerais. A demanda por mão de obra, principalmente para trabalhar nos cafezais, possibilitou que uma concentração de negros nesta região partisse de 36,7% para 51% entre 1864 e 1874, afirma o autor (THEODORO, 2008).. No entanto, Hasenbalg destaca que a política de imigração vai trazer um cenário inesperado para a população negra.

*“Impregnada como estava de matizes racistas, essa política resultou não apenas na marginalização de negros e mulatos no Sudeste, mas também reforçou o padrão de distribuição regional de brancos e não-brancos que se desenvolvera durante o regime escravista. Como consequência, uma maioria de população não-branca permaneceu fora do Sudeste, na região economicamente mais atrasada do país, onde as oportunidades educacionais e ocupacionais eram muito limitadas (HASENBALG, 1979, p. 167)*

O estudo de Célia Azevedo em “Onda negra, medo branco: o negro no imaginário das elites--século XIX” mostra a preocupação das elites favoráveis à imigração como solução para o medo que estas tinham de serem absorvidas ou sobrepostas pela população negra que naquela época era a maioria da população. Segundo a autora, diante da necessidade da construção de uma identidade nacional de um país recém independente, a elite, tomada pelas teses de inferioridade intelectual da população negra da época, entendeu que o regime migratório do europeu era uma alternativa de substituir a mão de obra escrava. Neste momento, a autora argumenta que a população negra deixou de ser uma alternativa racional na medida que se argumentava que estes eram intelectualmente incapazes e desta forma era necessário o uso do trabalho forçado contra esse grupo. O trabalho livre, alternativa posta pelo uso da mão de obra de imigrantes europeus, era mais racional e liberto. (AZEVEDO, 2004)

Para além desta questão, a política de imigração também era embasada na ideia de branqueamento da população numa tentativa da elite de se afastar da ascendência negra e lançar a imagem da população brasileira sendo branca. No imaginário desta elite, como Azevedo nos mostra em seu texto, o branqueamento da população era uma alternativa de

“correção” deste déficit intelectual que se acreditava que a população negra tinha. Por meio de cruzamentos sucessivos dos descendentes africanos com a população branca, Jaguaribe acreditava que o resultado seria uma população de “homens fortes, inteligentes e ativos”. (AZEVEDO, 2004)

Tomando São Paulo como referência, no período pós abolição, houve uma concentração de mão-de-obra escrava nas regiões mais dinâmicas da economia (THEODORO, 2008). Entretanto, com a política de imigração, tanto no campo quanto, principalmente, na indústria, os imigrantes ocuparam as posições de trabalho com melhores condições e rendimentos. A marginalização desta população, na medida em que é privada de acesso à educação e aos serviços públicos básicos, faz com que haja uma dificuldade para enquadrar-se dentro da dinâmica econômica na medida que esta população, de maneira geral, anteriormente era forçada a limitar-se dentro de sua própria subsistência. (FURTADO, 1970). Como Celso Furtado argumenta:

*“O homem formado dentro desse sistema social [a escravidão] está totalmente desaparelhado para responder aos estímulos econômicos. Quase não possuindo hábitos de vida familiar, a idéia de acumulação de riqueza é praticamente estranha. Demais, seu rudimentar desenvolvimento mental limita extremamente suas “necessidades”, cabendo-lhe um papel puramente passivo nas transformações econômicas do país (FURTADO, 1970, p. 140-141)”*

Esta construção histórica serviu como base para a formatação de marcadores sociais. Florestan Fernandes em seu livro “Branco e Negro em São Paulo” (2015) abordou como foi utilizada na época a cor da pele como um marcador social para determinar o papel dos negros na sociedade. Fundamentada numa sociedade escravocrata, a tonalidade da pele determinava as castas que futuramente evoluiriam para classes sociais. É verdade, no entanto, que a cor ou a raça não determinava por si própria a posição social de um indivíduo, argumenta Fernandes. Os trabalhos da base da economia eram ocupados tanto por brancos, negros, europeus ou mestiços, afirma o autor. Desta forma, Florestan Fernandes coloca que pouco importava a raça no processo de substituições sucessivas de mão de obra dado que o elemento motivador sempre se tratou de questões principalmente econômicas. O que o autor defende é que a raça e a cor determinavam uma posição social inicial para a população negra



que mantinha a unidade e a estabilidade da ordem vigente. Isso significa que o negro contava com o pressuposto da escravidão e tinha a constante necessidade de se provar liberto desta casta, enquanto os brancos e imigrantes não contavam com este pressuposto. Florestan Fernandes diz, ainda, que este marcador social deixou de determinar uma diferença física ou social, mas assumiu um caráter de dominação e supremacia, posto que naquele momento, para o autor, a relação dos negros com os brancos estava posta assim como o escravo está para o senhor.

Florestan Fernandes conclui, então, que a personalidade-status do negro só poderia ser alterada por meio de uma alteração na estrutura social de classes. Sendo necessária uma modificação radical em escala coletiva criando fatos para questionar comportamentos arraigados por meio da tradição. Esta construção história do papel social do negro constituída no período escravocrata criou um círculo vicioso que pode ser verificado até a atualidade. O autor explica que a modificação das atitudes discriminatórias dos brancos sobre os negros e mestiços só pode ocorrer por meio de uma alteração social sistemática destes indivíduos, que significa a quebra deste pressuposto da escravidão por meio de uma ordem econômica e social racialmente igualitária, porém a perpetuação das limitações e barreiras que os negros e mestiços enfrentam na sua trajetória tendem a limitar condições de igualdade com os brancos.

Uma análise cabível de ser feita em relação ao trabalho histórico-sociológico de Florestan Fernandes é que o processo da escravidão da mão de obra da população negra por si só não explica totalmente a marginalização nos períodos posteriores. A dívida histórica posta no debate público sobre as ações afirmativas não está fundamentada na origem da mão de obra dos trabalhos da base econômica, mas sim num processo cultural e preconceituoso que constantemente posiciona o indivíduo negro na base da economia, aqueles desprovidos de recursos, educação e formação, e o força a se provar enquanto não pertencente desta casta. Esta é uma análise pertinente, posto que a desigualdade e a pobreza no Brasil sempre atingiram todas as raças. No entanto, a população negra é atingida de uma forma peculiar pelo preconceito, interferindo na sua inserção no mercado de trabalho e no acesso às oportunidades.

## 2.1 DADOS DO MERCADO DE TRABALHO PARA A POPULAÇÃO NEGRA

Quando analisamos a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua do IBGE, vemos que a parcela da população do Brasil que se declara como preta ou parda já atingiu 56,1% do total da população. Essa distribuição, no entanto, não se mantém nos dados de acesso à educação. Segundo a PNAD de 2016, somente 11,6% da população negra ou parda com mais de 25 anos de idade acessaram o ensino superior, contra 26,3% da população branca. Os dados mais relevantes, no entanto, estão na conclusão do ensino médio: 53,3% da população preta ou parda não concluiu o ensino médio (14,7% sem instrução, 34,1% fundamental incompleto, 4,5% ensino médio incompleto). Estes dados se refletirão como obstáculos à inserção no mercado de trabalho e está alinhado com a leitura de Celso Furtado a respeito do desaparecimento do indivíduo formado dentro de um sistema escravocrata que é incapaz de responder a estímulos econômicos. Será abordado com mais profundidade nos capítulos seguintes esta relação entre a educação e a inserção no mercado.

Com o panorama histórico posto, é possível verificar as mudanças recentes ocorridas no Brasil no que tange à redução da desigualdade social e como este tema tem sido tratado nos últimos anos. Marcia Lima e Ian Prates em “Desigualdades Raciais no Brasil: o desafio Persistente” discorrem em seu artigo a respeito das mudanças ocorridas nos quinze anos anteriores à data de publicação do trabalho. A (partir dos anos 2000 o Brasil experimentou um cenário diferente tanto no sentido da estabilidade de crescimento assim como observou seus indicadores, como a alteração no padrão da população em idade ativa e taxa de fecundidade destacados pelos autores, serem alterados. Lima e Prates destacam as seguintes perspectivas complementares a respeito deste período: a primeira é a leitura da redução das desigualdades raciais como fruto dos avanços econômicos e educacionais; a segunda é como a redução das desigualdades raciais contribuem para a redução da desigualdade em geral. (LIMA; PRATES, 2015)

Como destacado por Lima e Prates, Paixão (2009) realiza uma análise nos indicadores de indigência e pobreza da PNAD dos anos de 1995 e 2006 levando em consideração a questão da cor dos beneficiários dos programas governamentais. Neste trabalho temos um resultado pertinente para as análises subseqüentes:

*“Apesar da redução percentual das desigualdades de cor e raça, ao se analisar em termos dos respectivos ritmos pelo qual o peso relativo de*

*“pessoas abaixo da Linha da Pobreza declinou, observa-se uma ampliação das assimetrias. Assim, em 1995, a proporção de pretos e pardos pobres era 93,9% superior à de brancos na mesma situação. Já, em 2006, a proporção de pretos ou pardos abaixo da linha da pobreza era de 99,5% superior a mesma proporção entre os brancos (LIMA; PRATES, 2015 apud PAIXÃO, 2009, p.9)”*

Desta forma, é interpretado que mesmo que tenha ocorrido uma redução das desigualdades de cor e raça, esta redução tem diferentes ritmos a depender do grupo social. O que os autores afirmam no trecho acima é que mesmo com a redução do grupo como um todo localizado abaixo da Linha da Pobreza, é percebido que a população branca segue um ritmo mais acelerado. O que podemos depreender é que a população negra conta com maiores barreiras para deixar este grupo do que a população branca, dado que as iniciativas avaliadas dentro do trabalho de Ian e Márcia são de combate a desigualdade universal. Esta leitura contribui para o que já tem sido falado neste trabalho, especialmente quando referenciado por Florestan Fernandes, que diz que a população negra conta com marcadores sociais que culturalmente, mesmo que existam iniciativas de combate a estes marcadores, tenha um resquício da visão preconceituosa construída pelo processo de escravidão.

A outra perspectiva validada por Lima e Prates pertinente para este trabalho é como a redução da desigualdade racial contribui para a redução da desigualdade geral. Eles utilizam o trabalho de Ferreira et al. (2006) como referência, pois é mostrado nos resultados que tanto a variação de renda como a composição dos grupos (no que diz respeito à escolaridade e tamanho dos grupos) seguiram a favor da redução da desigualdade. Assim como é mostrado no estudo que houve uma redução na desigualdade racial via efeito renda e, em paralelo, uma melhoria na composição que pode ser explicado pelo avanço da escolaridade dos não brancos no período. (LIMA; PRATES, 2015)

Em termos de mobilidade social e transição educacional, Lima e Prates destacam o trabalho de Ribeiro (2006) que mostra resultados pertinentes para analisarmos as diferenças do fator classe e do fator cor ao longo da vida de um indivíduo. Por meio analítico, Ribeiro demonstra que o fator raça é um agravante da chance de o indivíduo perder a posição social. Os autores também destacam, com base no trabalho de Ribeiro, que há mais desigualdade racial entre os mais escolarizados e em posições ocupacionais com maior status. Outro

resultado pertinente para este trabalho é como o efeito racial se amplia ao longo das transições escolares ao passo que o efeito da classe diminui. (LIMA; PRATES, 2015)

*“As análises indicam que há desigualdade nas chances de fazer transições tanto em termos de cor de pele quanto de classes de origem, mas que o segundo tipo de desigualdade é maior que o primeiro. Além disso, enquanto a desigualdade de classes diminui ao longo das transições, a desigualdade de racial aumenta na transição cinco<sup>1</sup>, completar ou não o primeiro ano da universidade. Até a quarta transição (completar o ensino médio) os efeitos de classe de origem são pelo menos seis vezes maiores do que o efeito de raça. Na quinta e na sexta transição (completar o primeiro ano de universidade e terminar a universidade), a desigualdade racial torna-se mais semelhante à desigualdade de classe, tendo em vista que o peso classe de origem é apenas 2,5 vezes maior do que o da cor da pele. (LIMA; PRATES, 2015 apud RIBEIRO, 2006, p.863-864)”*

Em 2019, o IBGE publicou um trabalho com o título “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil” que sintetiza os principais indicadores de desigualdade do país e apresenta os dados atualizados da situação da população negra de forma comparativa com a população branca. Em termos de relevância, este estudo aponta que a força de trabalho de pessoas negras é da ordem de 57,7 milhões de pessoas, o que é 25,2% superior ao contingente de trabalhadores brancos (46,1 milhões). No entanto, o estudo aponta que apesar desta divisão, a população de pessoas não brancas foram minoria em cargos gerenciais (apenas 29,9% dos cargos gerenciais foram ocupados por pretos ou pardos). Outro elemento relevante é a participação deste contingente na situação de desocupação e subutilização, correspondendo a cerca dois terços dos desocupados e subutilizados em 2018. O estudo destaca que esta participação na desocupação se mantém mesmo nos níveis de mais alta instrução, sendo maior em relação a população branca em qualquer se seja o nível de instrução.

Em termos de informalidade, o país tem vivido um crescimento desde 2016 desta modalidade de trabalho, como destacado pelo estudo. A informalidade está associada à

---

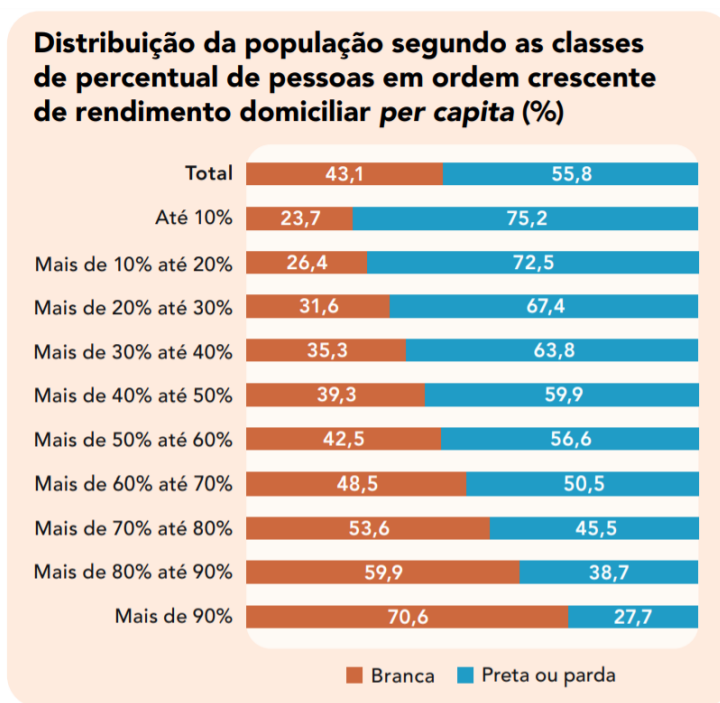
<sup>1</sup> As transições citadas pelo autor se tratam das mudanças de nível de ensino ao longo da jornada de um indivíduo. O autor diz que enquanto a desigualdade de classes tende a diminuir conforme o indivíduo aumenta seu grau de escolaridade, a desigualdade racial aumenta na etapa em que o indivíduo conclui ou não o primeiro ano do ensino superior.

precarização das condições de trabalho e da ausência dos mecanismos de seguridade social como previdência e seguro desemprego. O estudo aponta que 47,3% da população nesta situação é de pessoas de cor e raça negra ou parda enquanto 34,6% é de brancos.

Em 2018, o estudo demonstra que o rendimento médio mensal das pessoas brancas (R\$ 2.796) é cerca de 73,9% superior ao das pessoas pretas ou pardas (R\$1.608). Esta diferenciação se mantém tanto na ocupação formal de trabalho quando na ocupação informal.

Quando verificado o rendimento médio por hora trabalhada, o estudo aponta uma evidência interessante a favor das políticas de inclusão racial nas universidades. O rendimento médio habitual por hora trabalhada, apesar de sempre desigual a favor da população branca, cresce a cada transição de escolaridade. Porém, na conclusão do ensino superior o rendimento médio sai do patamar de R\$12,2 e R\$9,6 por hora e atinge R\$32,8 e R\$22,7, respectivamente para a categoria de brancos e a categoria de pretos e pardos.

Quando o estudo aborda os rendimentos é nítida a tendência de que quanto maior os rendimentos em relação ao resto da população, menor é a participação da população negra, como mostra a figura:



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

O estudo mostra dados que provam que a população negra constitui maioria em todos os recortes de linha de pobreza verificados, e tem desvantagens no acesso à celular móvel e internet e é a população com mais problemas de oferta de saneamento básico e inadequações domiciliares (falta de coleta de lixo, abastecimento de água, etc). Segundo o IBGE<sup>2</sup> em 2018, ainda que tenhamos melhoras a respeito dos indicadores de acesso ao ensino superior (que aumentou o percentual da população negra que teve acesso a este tipo de instrução de 50,6% em 2016 para 55,6% em 2018) e redução da taxa de analfabetismo (que abaixou de 9,8% para 9,1%) da população negra, estes indicadores não foram suficientes para impactar no mercado de trabalho. Segundo o estudo, 64% dos desocupados e 66,1% dos subutilizados são negros ou pardos, frente sua importância na força de trabalho como um todo de 54,9%. Além desta população ser uma maioria desproporcional a sua composição no total da força de trabalho também no setor informal (47,3% da população negra empregada no setor informal vs. 34,6% da população branca empregado neste mesmo setor), onde são apresentados piores rendimentos e condições de trabalho. Assim como, o rendimento médio desta população se mostra 73,9% abaixo da população branca com o mesmo nível de instrução.

Neste capítulo, verificamos como a desigualdade racial foi construída no Brasil tendo suas origens no sistema escravocrata e como esse legado se perpetua até hoje. Como vimos nos dados da PNAD e no trabalho de Marcia e Ian, depois de anos de crescimento e desenvolvimento econômico do país, ainda temos assimetrias entre raças no que diz respeito a acesso à educação, serviços públicos e mobilidade social e educacional. Desta forma, discutiremos nas seções a seguir as ações afirmativas como um meio para alterar este quadro e para nos aproximarmos de uma sociedade mais igualitária em termos raciais.

---

1. IBGE. Agência IBGE Notícias. Pretos ou pardos estão mais escolarizados, mas desigualdade em relação aos brancos permanece - Nov. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-pretos-ou-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-permanece>. Acesso em: 05 ago. 2020

### 3. AÇÕES AFIRMATIVAS

Este trabalho tem como objetivo analisar um modelo de política pública denominado de ação afirmativa. A melhor definição deste modelo foi encontrada no artigo “Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico”, no qual Feres Júnior propõe que:

*“Em termos genéricos, as ações afirmativas são definidas como medidas redistributivas que visam a alocar bens para grupos específicos, isto é, discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica e/ou cultural passada ou presente. Agrupados sob essa denominação encontram-se procedimentos distintos que visam a mitigar desigualdades e que, não raro, atendem a reivindicações coletivas, como distribuição de terras, de moradias, medidas de proteção a estilos de vida ameaçados e políticas de identidade.”(DAFLON; FERES JUNIOR; CAMPOS, 2013, p.306)”*

Com esta definição temos alguns elementos importantes para ressaltar. Nota-se que medidas afirmativas contam com um público alvo determinado. Podem ser pessoas com determinada vulnerabilidade social, pessoas LGBTQI+, negros, índios, pessoas de baixa renda, dentre outras identidades sociais. Estas ações buscam a alocação de recursos específicos para um determinado grupo foco das políticas que podem ser compreendidas como exclusividades na concessão de serviços, vagas em universidades, vagas em cargos públicos e até na entrega de um recurso bruto como ocorre com bolsas.

Tais políticas também podem trabalhar no âmbito da interseccionalidade, que diz respeito ao cruzamento entre dois ou mais marcadores sociais, como ocorrem em algumas universidades brasileiras que reservam cotas para vagas no ensino superior para pessoas negras e de baixa renda ou de egressos de escolas públicas no ensino médio. A interseccionalidade garante um foco maior da política em determinado público alvo, tratando das carências que se concentram em determinados subgrupos, possibilitando que esta mitigue injustiças sociais.

Feres Junior coloca que as políticas de ações afirmativas possuem uma diferença das políticas de punição de atos discriminatórios, dado que as primeiras possuem não só um caráter de prevenção da discriminação como também serve para reparar os efeitos de uma cultura discriminatória. (DAFLON; FERES JUNIOR; CAMPOS, 2013)

Outro ponto fundamental das ações afirmativas consiste na justificativa que elas possuem. A definição de Feres Júnior deixa muito claro que é necessário que haja uma condição discriminatória e excludente socioeconomicamente e culturalmente do público alvo. Este critério é muito importante durante a formulação da política para ações afirmativas não agravem ainda mais situações discriminatórias beneficiando um grupo social privilegiado. (DAFLON; FERES JUNIOR; CAMPOS, 2013) Um exemplo a ser analisado presente no país são as políticas de cotas raciais das universidades. Feres mostra em seu estudo que a maioria das universidades optaram pelo benefício de alunos de escolas públicas. Um menor grupo de universidades optaram por também incluir cotas raciais para pretos e pardos. Seguido por grupos menores de universidades que adotaram cotas para indígenas, portadores de deficiência e outros grupos como quilombolas, professores da rede pública, pessoas de baixa renda, podendo-se também acrescentar as pessoas trans em alguns casos mais recentemente. Todos os grupos abordados pelas cotas possuem algo que distancia estes das vagas nas universidades pública em relação aos demais alunos. Do ponto do acesso à educação superior, a escolaridade de origem se torna um elemento fundamental dado que o sistema educacional básico do país não prepara o aluno, na visão de Feres, para a competição com os alunos das escolas privadas. Em relação as cotas raciais, Feres afirma que possuem uma menor adesão porque ainda há uma resistência de alguns setores para admitir as cotas raciais porque por muito tempo o Brasil foi considerado por muitos um país com democracia racial, porém como explorado na seção anterior esta ideia não se mostra consistente historicamente e nos dados atuais. (DAFLON; FERES JUNIOR; CAMPOS, 2013)

Um ponto relevante a respeito da formulação de ações afirmativas levantado por Nancy Fraser em “Redistribuição ou reconhecimento? Classe e status na sociedade contemporânea” é a diferenciação entre políticas redistributivas e políticas de reconhecimento e suas respectivas relações na solução de injustiças. Para Fraser, políticas redistributivas estão associadas com o conceito de classe que tem em sua definição um caráter distributivo de riqueza e recursos econômicos. Já políticas de reconhecimento estão ligadas



ao conceito de *status* que aborda a dimensão cultural de significado e normas institucionais sobre determinado grupo. (FRASER, Nancy, 1999)

Em seu texto, Nancy discute a importância de ambas as formas de fazer política, porém nos traz uma discussão a respeito da convivência entre elas. Ao expor o debate entre estes dois modelos, Fraser aponta que há uma “dualidade perspectiva” entre os dois lados do debate. Segundo a autora, se o intuito é combater as injustiças sociais, não se pode trabalhar somente com um tipo de política, seja ela de reconhecimento ou de redistribuição, sem considerar os efeitos que elas individualmente podem trazer nas esferas de classe ou status. Em ambos os modelos de políticas trazidos pela a autora, haverá um impacto na dimensão oposta de debate. Portanto, o que é proposto pela autora é que as duas linhas sejam trabalhadas de forma perspectiva em conjunto. Trazendo esta lógica para a discussão deste trabalho, não se pode pensar numa política que busque igualdade nos rendimentos de pessoas não-brancas no mercado de trabalho sem que seja também trabalhado sob outra perspectiva quais aspectos sociais favorecem que pessoas não brancas ocupem cargos com remunerações menores que pessoas brancas.

Retomando o artigo de Marcia Lima e Ian Prates, eles destacam o trabalho de Paixão que mostra quando tratamos do acesso aos programas públicos de transferência de renda realizados neste período, a população não branca é a principal beneficiária com 67,6% dos lares. Com isso, os autores concluem que políticas que beneficiam classes sociais possuem efeito na redução de desigualdades raciais. Porém, ao analisar a proporção de pessoas abaixo da linha da pobreza neste período, mesmo que vivenciando a redução dos números absolutos deste grupo, chama a atenção o aumento do percentual de pessoas não-brancas neste grupo. Os autores utilizam este dados para evidenciar que a população negra tenha fortes desvantagens sociais que impendem que ela tenha o mesmo grau de mobilidade social que as pessoas brancas.

*“Darity, Deshpande e Weisskopf (2011) sustentam que o critério socioeconômico não é forçosamente a melhor forma de promover a integração racial, mesmo quando há forte convergência entre raça e classe [...]. No primeiro caso, isto é, quando as ações afirmativas baseiam-se apenas no critério da renda familiar, o número de potenciais beneficiários provenientes dos grupos étnico-raciais discriminados cai substantivamente e*

*se eleva o percentual de potenciais beneficiários de grupos que não sofrem discriminação. No segundo caso, o objetivo de dessegregar as elites, pela admissão de membros de grupos discriminados, é atingido de forma mais eficaz..” (DAFLON; FERES JUNIOR; CAMPOS, 2013)*

A experiência brasileira com este modelo de política pública, não por acaso, foi precedida por uma série de movimentos nacionais e transnacionais identitários na década de 80 e 90 que tiveram uma receptividade muito grande no governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) e Luís Inácio Lula da Silva (2003- 2010), conforme Verônica Daflon.

Com a retomada do regime democrático brasileiro, diversos movimentos de minorias surgiram em busca de demandas de igualdade. Marcia Lima coloca a “Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial e a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância”, realizada na África do Sul, em 2001, como um ponto de inflexão da temática racial na agenda governamental. A participação do Brasil nesta conferência determinou a agenda de políticas afirmativas que foram implementadas no país nos anos subsequentes. Junto com os movimentos, surgiram lideranças que aos poucos foram ganhando espaço no debate público e na política. De maneira gradativa e lenta, os espaços foram aos poucos sendo ocupados, mas foi nos governos Lula onde ocorreu seu ponto de inflexão com vários líderes do movimento negro participando de secretarias e ministérios.

Este contexto foi fundamental para que de dentro da máquina pública surgissem iniciativas para que o reconhecimento da discriminação da população negra pudesse ser uma leitura institucional e, desta forma, pavimentando a base das políticas afirmativas implementadas até hoje no Brasil. O documento redigido pelo Brasil na conferência de Durban reconhece oficialmente a necessidade de ações afirmativas a favor de vítimas de racismo e discriminação racial.

*“Art.108: Reconhecemos a necessidade de se adotarem medidas especiais ou medidas positivas em favor das vítimas de racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata com o intuito de promover sua plena integração na sociedade. As medidas para uma ação efetiva, inclusive as medidas sociais, devem visar corrigir as condições que impedem o gozo dos direitos e a introdução de medidas especiais para incentivar a participação*

*igualitária de todos os grupos raciais, culturais, lingüísticos e religiosos em todos os setores da sociedade, colocando todos em igualdade de condições.”*  
(MINISTÉRIO DA CULTURA, 2001)

Marcia Lima ressalta ainda que o Segundo Plano Nacional de Desenvolvimento Humano, PNDH II, elaborado na gestão de Lula, solidificou ainda mais o posicionamento do Estado frente à esta questão onde foram acrescentadas as seguintes metas:

*“Apoiar o reconhecimento, por parte do Estado brasileiro, de que a escravidão e o tráfico transatlântico de escravos constituíram violações graves e sistemáticas dos direitos humanos, que hoje seriam considerados crimes contra a humanidade; apoiar o reconhecimento, por parte do Estado brasileiro, da marginalização econômica, social e política a que foram submetidos os “afrodescendentes” em decorrência da escravidão; estudar a viabilidade da criação de fundos de reparação social destinados a financiar políticas de ação afirmativa e de promoção da igualdade de oportunidades.”*  
(LIMA, 2010)

O PNDH II trouxe um avanço muito importante na direção da elaboração de ações afirmativas: a aceitação por parte do Estado da condição de marginalidade econômica, social e política da população negra e parda. Todo este debate e as iniciativas do Governo brasileiro pavimentaram a base para o surgimento das ações afirmativas trabalhadas neste estudo.

#### **4. A LEI Nº 15.939**

A justificativa do projeto de Lei originário é introduzida com a discussão a respeito da dívida histórica com a população negra, vítimas de um sistema escravagista que durou até final do século XIX. Aqui, no entanto, o texto não cita um tema fundamental para verificarmos a exclusão da população negra no mercado de trabalho após a abolição que é a forma como foi feita a substituição desta mão de obra.

O processo que consolidou toda exclusão da população negra do mercado de trabalho no período teve relação com a forma como o Estado brasileiro incentivou a entrada de

imigrantes para “embranquecer” a população e assumir os postos de trabalho com maior remuneração, mesmo no campo onde negros já desempenhavam essas funções. Todo mercado de trabalhadores livres e artesãos que poderia configurar uma oportunidade para a população negra obter renda e se capitalizar, foi tomado por uma nova leva de imigrantes estimulada pelo governo.

*“Em comparação com outros, o Sistema Colonial Brasileiro foi um dos que mais profundamente aderiu ao sistema escravagista de produção e manteve por um período mais prolongado esta estrutura funcionando, além de apresentar maior resistência à adesão ao modelo proposto pelo movimento internacional capitaneado pela Inglaterra, pelo trabalho assalariado.*

*A partir desse sistema escravagista que teve vigência até a última década do século XIX, foram estabelecidas as bases da sociedade republicana brasileira, e devido à proximidade histórica essas bases ainda influenciam a sociedade atual. [..]*

*Após a Lei nº 3353/1888, vieram ainda mais mecanismos legais instituídos pelo Estado Brasileiro que colaboraram para a exclusão da população negra como é o caso da Lei da Vadiagem que prendeu inúmeras pessoas negras em todo País por estarem circulando nas ruas, aquele mesmo povo que durante séculos foi escravizado, sem qualquer direito à educação, qualificação profissional, e sem nenhuma reparação por ter emprestado mão de obra gratuita e obrigada por meio da força e da tortura.”*

(PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, 2013)

A justificativa ainda ressalta algo que é muito explorado na literatura a respeito de políticas afirmativas de equidade. A Lei Áurea configurava um novo marco na vida da população negra, pois esta teria que se enquadrar em algum setor da sociedade para se manter aderente à economia vigente haja vista que não era permitida a vadiagem. Porém, com a entrada de um novo corpo de imigrantes no mercado de trabalho e sem nenhum estímulo do Estado para que esta população pudesse ter alguma competitividade e qualificação profissional, somado à cultura racista do período, esta população não teve nenhuma política de assistência e inclusão nesta transição da escravidão para o trabalho livre.

Neste contexto, é pertinente retomarmos a leitura do Florestan Fernandes, apesar de não referenciada no projeto de lei. Passados anos da abolição, ainda temos evidências de que o país tem grandes desigualdades raciais. A análise de Florestan possibilita que para além das questões vividas durante a escravidão, o mecanismo discriminatório se perpetuou de uma maneira cultural na elite dominante. Quando o autor afirma que um indivíduo negro conta com o pressuposto da escravidão ou em termos atuais, com o pressuposto da ignorância, temos o cenário onde constantemente o indivíduo não branco precisa se provar distante deste pressuposto, enquanto indivíduos brancos não compartilham deste cenário. Quando esta natureza de preconceito é praticada pelas instituições, como é depreendido do projeto de lei que se propõe a reduzir as barreiras de acesso da população negra a iniciativa pública, estamos falando de racismo institucional.

*“Isso tudo nos leva a crer, que há por parte do Estado Brasileiro uma imensa dívida de reparação com a população negra, uma vez que o racismo aqui vivenciado tem grande força do chamado Racismo Institucional, ou seja, aquele racismo praticado por instituições públicas, mesmo que sem intencionalidade.*

*A população negra sofre não apenas discriminação no acesso as posições de destaque na sociedade, como continua sistematicamente compelida a ocupar as posições inferiores e de menor remuneração”*

(PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, 2013)

No mercado de trabalho essa desigualdade maior é bastante evidente. Trabalhadores brancos ganham entre 62% e 80% a mais do que um afro-brasileiro que trabalha na mesma posição (IBGE, 2016). Até 2002, a renda mediana dos negros em relação aos brancos se mantinha praticamente estável desde a década de 80 no patamar de 57% (PNAD-IBGE). O acesso à elite ocupacional urbana, dada pelas categorias de empregadores, administradores, gerentes e profissionais liberais também conta com uma desproporção em relação ao censo demográfico, os dados do Índice de Hierarquização Racial (IHR) de 2003 mostram que apenas 5,9% da população não branca participam da elite brasileira, contra 16,1% da população branca (IBGE). (CHADAREVIAN, 2011)

*“Atualmente, vieram à tona no cenário nacional a destinação de cotas e ações afirmativas para inclusão da população negra como um direito*

*coletivo, baseado nesse passado recente do Brasil. O objetivo é eliminar as desigualdades historicamente acumuladas por uma determinada minoria política, operando o princípio constitucional da igualdade que, tal como versou o sábio e militante republicano Rui Barbosa, visa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. Isto é conferir a um segmento social extremamente relevante, no caso os afrodescendentes, ações no âmbito das políticas públicas que reduzam as desigualdades raciais e sociais existentes na sociedade.”*

(PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, 2013)

Como posto no capítulo anterior, temos a política de cotas raciais como grande precursora das ações afirmativas no país, tendo destaque a sanção da Lei de Cotas Raciais em 29 de agosto de 2012. Vale ressaltar, ainda a respeito das cotas das universidades federais, a leitura como constitucional feita pelo Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário 59728. Na ocasião um estudante questionou o critério adotado pela UFRGS para selecionar os candidatos afirmando que o sistema de cotas era injusto sob seguinte alegação:

*“o Impetrado desrespeitou a interdição constitucional da discriminação. Em primeiro lugar porque criou distinção arbitrária em favor de concorrentes, ao vestibular, oriundos do ensino público médio ministrado por estabelecimentos escolares públicos e, em o fazendo, as normas impugnadas elegeram um discrimen fundado em atributo pessoal (a origem escolar), o que é vedado pela Lei Fundamental. Em segundo lugar, porque discriminam candidatos ao vestibular com base em características extrínsecas dos concorrentes – a cor da pele. Alunos carentes ou pobres que se autodeclarem ‘negros’ levam vantagem sobre os carentes ou pobres ‘brancos’ e ‘pardos’, já que podem ingressar no ensino superior estadual com notas mais baixas do que estes últimos”(SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2012)*

Mesmo diante desta alegação, de forma resumida a leitura dos ministros que votaram a favor do relator foi de que a reserva de vagas para estudantes não brancos oriundos de escolas públicas é constitucional pela interpretação de que a Constituição consagra os princípios de dignidade, igualdade e não discriminação. Assim sendo, as ações afirmativas

buscam reestabelecer no cenário de desigualdade tão grave já apontada neste trabalho. O voto da Ministra Rosa Weber resume bem a decisão do STF.

*“Senhores Ministros, à luz da nossa Constituição Federal, diante desse sistema de cotas, observada a etnia racial, observada a origem do ensino público e a própria reserva para indígenas, entendo que o sistema instaurado pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul guarda absoluta consonância com a Constituição da República, quando estabelece, como seu fundamento, a dignidade da pessoa humana e, ainda, diz constituir objetivo fundamental a erradicação da pobreza, marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais, promovendo o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação ”(SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2012)*

Neste contexto, em julho de 2017 houve outra decisão do Supremo Tribunal Federal que validou o projeto de Lei 0223/13 e seu respectivo decreto 57.557/2016 no que diz respeito a constitucionalidade das cotas especificamente no ingresso do serviço público no âmbito dos três poderes federais. Na ocasião, o ministro redator Luís Roberto Barroso, Alexandre de Moraes, Edson Fachin, Rosa Weber e Luiz Fux votaram pela constitucionalidade da lei 12.990/2014 que reserva 20% 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. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2017)

Desta forma, o projeto de lei 0223/2013 segue alinhado com a iniciativa do Estado em reduzir desigualdades raciais e conta com o respaldo destas decisões do STF quanto à constitucionalidade deste tipo de iniciativa, tanto no âmbito do ingresso às universidades quanto no serviço público federal. Assim como permite a experimentação da efetividade destas políticas em termos qualitativos, como visto no capítulo anterior.

*“Essa maior diversidade de grupos étnicos no quadro funcional da Administração Pública, como propõe o presente Projeto de Lei, ajudará a sociedade paulistana a reparar uma desigualdade histórica que é a ínfima representação desta parcela da sociedade no Poder Público.”*

(PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, 2013)

Os dados do IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2016) mostram 76% da população negra participante do setor de administração pública possuem ensino superior em curso ou mais, destes 60% possuía ensino médio incompleto ou superior incompleto e 40% com superior completo ou mais. Em relação à 2012, em comparação deste mesmo grupo, 66% da população negra integrante da administração pública tinha ensino médio completo ou superior incompleto e 34% tinha superior completo ou mais. O que mostra uma mudança no perfil dos trabalhadores negros na administração pública por meio da melhora do grau de instrução com o aumento de 6 pontos percentuais daqueles que possuíam ensino superior completo de 2012 para 2016, onde os cargos e renda possuem uma diferenciação de requisitos determinados por este indicador. A melhora do grau de instrução ocorre num período em que o Brasil de forma geral consegue engajar sua população no ensino superior pela criação e ampliação dos programas de FIES e Prouni. Ambos iniciativa do Governo Federal por meio de Ministério da Educação (FIES criado em 1999 e Prouni em 2005) para ampliar o acesso às instituições de ensino superior a pessoas que não tem condições de pagar. De modo geral, apesar de ter mudado o perfil do trabalhador negro deste setor, esta mudança de perfil foi igualmente compartilhada pela população branca que também teve acesso aos programas de estímulo como FIES e Prouni.

*“Sabemos que os quadros da Administração Pública são compostos, em geral, por meio de duras avaliações feitas por meio de concursos públicos, que terminam por selecionar aqueles que tiveram boas escolas e condições financeiras suficientes para estudar, até que pudessem entrar na vida de servidor público. Este tipo de seleção nunca possibilitou o acesso para os trabalhadores e trabalhadoras em geral, tampouco à população afrodescendente que, via de regra, inicia-se no mundo do trabalho cedo, advinda de ambientes bastante comprometidos com o racismo histórico, que ainda freqüenta com muita força nossa sociedade, costumes e cultura. Isso leva essa população a um desenvolvimento carregado de ataques a sua autoestima, situações que dificultam o estudo e o desenvolvimento,*



*colaborando para a não possibilidade de dedicação aos estudos necessários à disputa de empregos públicos.”*

(PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, 2013)

Neste contexto de cotas nas universidades federais e o posicionamento do STF a respeito da constitucionalidade das ações afirmativas, começam a ser discutidas formas de inclusão racial dentro do serviço público para promover maior representatividade. A redatora do projeto de lei enfatiza o seguinte:

*“Há que considerar que o percentual de negros que ingressou no serviço público federal por meio de concurso variou de 22,3%, em 2004, a 29,9% em 2013. Isso significa que ao longo de dez anos, tal variação se mostrou insuficiente para uma redução significativa dos diferenciais de acesso de brancos e negros”.* (PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, 2013)

Destaco aqui o levantamento realizado pelo Ipea sobre a reserva de vagas realizadas no serviço público. Até o momento da publicação do estudo Ana Paula Sampaio Volpe e Tatiana Dias Silvas encontraram 46 legislações sobre o tema. 92% destas legislaturas foram aplicadas nas regiões Sul e Sudeste onde o percentual populacional de pessoas pretas e pardas é historicamente menor aos brancos. Reforço que este tipo de trabalho é bastante exaustivo, dado a falta de mecanismos interligados de busca, o que pode fazer com que existam ainda mais iniciativas não listadas pelas autoras. (IPEA, 2016)

O trabalho do Ipea nos ajuda as práticas implementadas em vários locais do Brasil para podermos analisar o caso específico do município de São Paulo. Os percentuais reservados foram em sua maioria limitados em 20%, com 10% sendo a segunda maior incidência. Assim como, as autoras chamam a atenção para o público alvo das políticas e como identificar os indivíduos a serem atingidos por estas legislações. A grande maioria das iniciativas levantadas pelas autoras utilizavam o critério de autodeclaração que pode ser combinada com outros elementos como comissão de verificação e entrevista individual. (IPEA, 2016)

Dado o contexto, vejamos as proposições do decreto Nº57.557 de 21 de dezembro de 2016.

*“Art. 1º A Lei nº 15.939, de 23 de dezembro de 2013, que dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros, negras ou afrodescendentes no serviço público municipal, fica regulamentada de acordo com as disposições deste decreto.”*

(PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, 2016)

Conforme publicado no Diário Oficial, o decreto conta com seis capítulos. O primeiro estipula o limite mínimo de 20% das vagas para negros, negras e afrodescendentes. O que vem de acordo a tendência de aplicação destas políticas levantadas pelo trabalho do Ipea. Preocupando-se em estabelecer o critério de enquadramento destes indivíduos por meio do método do IBGE de autodeclaração, afirma que a esta não dispensa a correspondência da identificação fenotípica do candidato. Mais uma vez, de acordo com a tendência de aplicação em outras localidades. O que se torna muito importante para evitar fraudes e agravar ainda mais o cenário de desigualdade.

O segundo capítulo serve para estabelecer a abrangência das cotas. Como o trecho abaixo, a Lei se aplica para toda administração direta e indireta atendendo cada secretaria municipal ou órgão equivalente. Seguido pelo quinto artigo que sistematiza o processo de validação da contratação propondo a exigência de fotos comprobatórias, a presença de colegiados avaliadores e dispositivos de defesa do candidato. O terceiro capítulo estende o requisito das cotas também para o estágio profissional.

*“Art. 4º O limite mínimo de 20% (vinte por cento) previsto na Lei nº 15.939, de 2013, e no artigo 2º deste decreto deve ser observado, no âmbito da Administração Direta, em cada Secretaria Municipal ou órgão equivalente, aplicando-se para o total de cada nível de cargos de direção e assessoramento de nível superior (DAS), bem assim para o total de cada nível de cargos de direção e assessoramento de nível intermediário (DAI).*

*Parágrafo único. O disposto neste artigo aplica-se também à Administração Indireta.”*

(PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, 2016)

O quarto capítulo foca dinâmica do concurso público. Tornando claro que a reserva de cotas bem como seus dispositivos de validação deve ser previamente anunciada nos respectivos editais do concurso. O artigo 10, 11 e 12 tratam do formato da concorrência especificando que aqueles que optarem pelo pleito das vagas reservadas concorrerão entre si. Nos casos das pessoas com deficiência que também se enquadram no decreto, estas podem concorrer em ambas as reservas valendo aquela que o indivíduo possuir melhor posição. Assim como especifica os candidatos que optarem pela reserva de vaga concorrerá concomitantemente nas vagas de ampla concorrência.

O quinto capítulo cria uma Comissão de Monitoramento e Avaliação da Execução da Lei nº15.939. Esta comissão tem um papel fundamental tanto na questão de auditar o cumprimento desta lei como também na tabulação e na análise dos resultados para reportar anualmente à prefeitura. Também é especificada a constituição mínima esta comissão.

*“§ 1º A Comissão de que trata este artigo deverá ser constituída por ato do Prefeito e integrada, no mínimo, por servidores indicados pela Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial, que a coordenará, pela Secretaria Municipal de Gestão e pela Procuradoria Geral do Município, sendo um titular e um suplente para cada um desses órgãos.*

*§ 2º A composição da Comissão de que trata este artigo deverá contar com paridade de gênero e, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) de pessoas negras, todos os membros com comprovado conhecimento no campo das relações raciais.*

*§ 3º Se da aplicação dos percentuais previstos no inciso II do § 1º deste decreto resultar número decimal igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), adotar-se-á o número inteiro imediatamente superior e, se menor que 0,5 (cinco décimos), o número inteiro subsequentemente inferior.”*

(PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, 2016)

O quinto e último capítulo, pertinente às disposições finais, faz referência à adequação dos órgãos, entidades e comissões as quais ainda não tenha atingido o limite mínimo proposto, dando o prazo até o dia 31 de dezembro de 2017 para que as respectivas gestões façam a adequação deste percentual por meio da contratação de efetivos negros e

afrodescendentes. Assim como menciona um mecanismo de atualização facultativa da ficha cadastral daqueles já contratados para autodeclaração da raça ou cor.

Com isso, temos a estrutura deste decreto bem como o contexto ao qual ele foi justificado e implementado pelo prefeito da época Fernanda Haddad. Solicitei para a prefeitura municipal os dados da Comissão de Acompanhamento criada para acompanhar a aplicação das cotas, porém até a data de conclusão deste trabalho não obtive retorno com os relatórios. Felizmente tive acesso ao trabalho da Fabiana Cristina Luz em “Políticas Afirmativas para ingresso no Serviço Público: Um estudo de caso da experiência paulistana” que possibilitou a avaliação da aplicação da lei 15.939/2013.

Segundo Fabiana Luz, a Comissão de Monitoramento e Avaliação da Política de Cotas em 2015 mostrava que 22,5% dos funcionários públicos se declaravam pretos ou pardos. Importante ressaltar que este número ainda estava abaixo do que a população negra efetivamente representa em termos percentuais 37% no Estado de São Paulo. Mesmo assim, no início do trabalho de acompanhamento o mínimo estabelecido pelo marco legal já havia sido atingido. No entanto, a lei estabelece que este mínimo seja atingido em todos os órgãos de administração direta e indireta. Neste sentido, a comissão avaliou existia uma diferença nos percentuais obtidos quando dividido os cargos comissionados e de livre provimento em postos com alta remuneração e poder de decisão e postos com baixa remuneração e poder de decisão. Os cargos com alta remuneração tinham apenas 15,3% de pessoas pretas ou pardas, já os cargos com menor remuneração tinham cerca de 32% de pessoas pretas ou pardas. Nos cargos de maior escala, como subprefeitos, secretários e chefes de gabinete, o percentual de pessoas negras em 2015 o percentual era de 17,2%. (LUZ, 2018)

Ao analisar os relatórios da CMAPC, a autora conclui que houve um aumento da representatividade da população preta e parda no serviço público de 2016 a 2018 de 2,5%. Também é concluindo por ela que o crescimento não é expressivo, apesar de existir, e mostra que mesmo crescendo não houve uma adequação em todos os órgãos conforme foi estabelecido pelo marco legal. Os cargos de Direção e Assessoramento intermediário (DAI) tiveram uma queda de 3% (de 34,7% para 31,7%) de representatividade de pessoas negras e os cargos de alto nível hierárquico tiveram uma queda de 0,6% (de 18% para 17,4%). No que diz respeito às subprefeituras, a autora avalia que houve um aumento das subprefeituras em consonância com a lei e as que ainda não atingiram o mínimo de 20%, seguem com um

progresso em termos de ganho de representatividade de forma geral. Já nas secretarias municipais não tivemos o mesmo progresso, em 2016 cerca de 31% atingiam o mínimo estabelecido, já em 2018 este número cai para 24%. Já nos cargos de alto escalão, a autora avalia que com exceção dos subprefeitos, todos os demais tiveram uma redução do percentual de ocupação de pessoas pretas ou pardas. (LUZ, 2018)

## **5. METODOLOGIA**

Este trabalho utilizou a metodologia de análise teórica e histórica para estabelecer um alicerce conceitual e desta forma fazer uma leitura crítica do projeto de lei mencionado dos capítulos anteriores. No primeiro capítulo, foi feita uma revisão bibliográfica sobre a formação do mercado de trabalho da população negra para identificar questões peculiares à esta etnia que influenciam até hoje na inclusão destes profissionais de forma desigual no mercado.

Após esta seção, ainda no primeiro capítulo, foi feito um trabalho de levantamento de dados atualizados disponíveis sobre a situação da população negra economicamente ativa do país. Utilizando bancos de dados da Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílios (PNAD) fornecida pelo IBGE, Departamento Intersindical de Estudos Socioeconômicos (Dieese) e outras informações disponíveis em trabalhos citados no levantamento bibliográfico para a construção deste panorama.

Estabelecido o panorama político e socioeconômico, bem como os precedentes históricos, foi feita uma revisão bibliográfica também a respeito de políticas de ações afirmativas, retomando exemplos de medidas e perfil que estas devem seguir conceitualmente para atingir o objetivo de redução de desigualdade.

No terceiro capítulo este trabalho apresentou não só o projeto de lei objeto de análise, mas todo o contexto por trás desta medida que segue um movimento nacional de reconhecimento da desigualdade racial e estabelecimento de medidas para reduzi-la. Foram analisados documentos publicados pela prefeitura de São Paulo no diário oficial e nos canais oficiais da internet. Também foram levantados documentos do governo federal também

publicados nos canais oficiais da internet como o documento redigido pelo Brasil na conferência de Durban.

## **6. RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As questões raciais são bastante pertinentes e atuais. Ao longo dos últimos anos tivemos desde o marco da reserva de cotas para as universidades até empresas privadas criando programas específicos para contratação de pessoas pretas e pardas para aumentar a representatividade do seu quadro<sup>3</sup>. Mais recentemente, em setembro de 2020, tivemos a decisão do ministro Ricardo Lewandowski<sup>4</sup> pertinente ao uso e destino do fundo eleitoral de acordo com o percentual de candidaturas negras de cada partido a partir da eleição de 2022, possibilitando que tenhamos candidatos pretos e pardos com mais condições para ganhar eleições e trazer suas subjetividades para o executivo municipal.

Como posto nos capítulos anteriores, vimos nos últimos anos uma série de iniciativas governamentais de promoção de redução de desigualdade, vindo ao encontro daquilo que o Brasil se propôs a seguir na conferência de Durban. A iniciativa proposta pelo então prefeito Fernando Haddad está de acordo com visão de que a população negra sofreu ao longo da história uma série de eventos que ocasionaram na marginalização e na exclusão econômica destes indivíduos, algo que já foi reconhecido pelo próprio STF nos dois julgamentos examinados sobre a constitucionalidade e necessidades das ações afirmativas. No âmbito do poder público, a desigualdade racial está presente como demonstrado no âmbito federal: em 2017 apenas 30% dos funcionários públicos são autodeclarados como pretos ou pardos.

O município de São Paulo é uma referência de análise importante dada sua relevância econômica e sua população. É o maior município do país em termos de habitantes com 12,3

---

<sup>3</sup> Caso da Magazine Luiza: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/21/programa-de-trainee-para-negros-do-magazine-luiza-cumpre-papel-constitucional-dizem-advogados.ghtml>

<sup>4</sup> Caso fundo eleitoral em 2022: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2020/08/25/tse-aprova-financiamento-proporcional-a-candidatos-negros-a-partir-de-2022.htm>

milhões. É onde está localizado o centro financeiro, cultural e populacional do Estado com maior PIB do país (cerca de 1.349 trilhões de reais). Isto faz com que São Paulo seja uma referência para todo o país no que diz respeito a gestão e políticas públicas.

O decreto tem uma proposta muito concreta de trazer maior representatividade para a parcela da sociedade que se autodeclara como preta ou parda no poder público como meio para reparação histórica como vemos na justificativa do projeto de lei.

*“O objetivo é eliminar as desigualdades historicamente acumuladas por uma determinada minoria política, operando o princípio constitucional da igualdade que, tal como versou o sábio e militante republicano Rui Barbosa, visa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais[...]. Essa maior diversidade de grupos étnicos no quadro funcional da Administração Pública, como propõe o presente Projeto de Lei, ajudará a sociedade paulistana a reparar uma desigualdade histórica que é a ínfima representação desta parcela da sociedade no Poder Público.”*  
(PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, 2013)

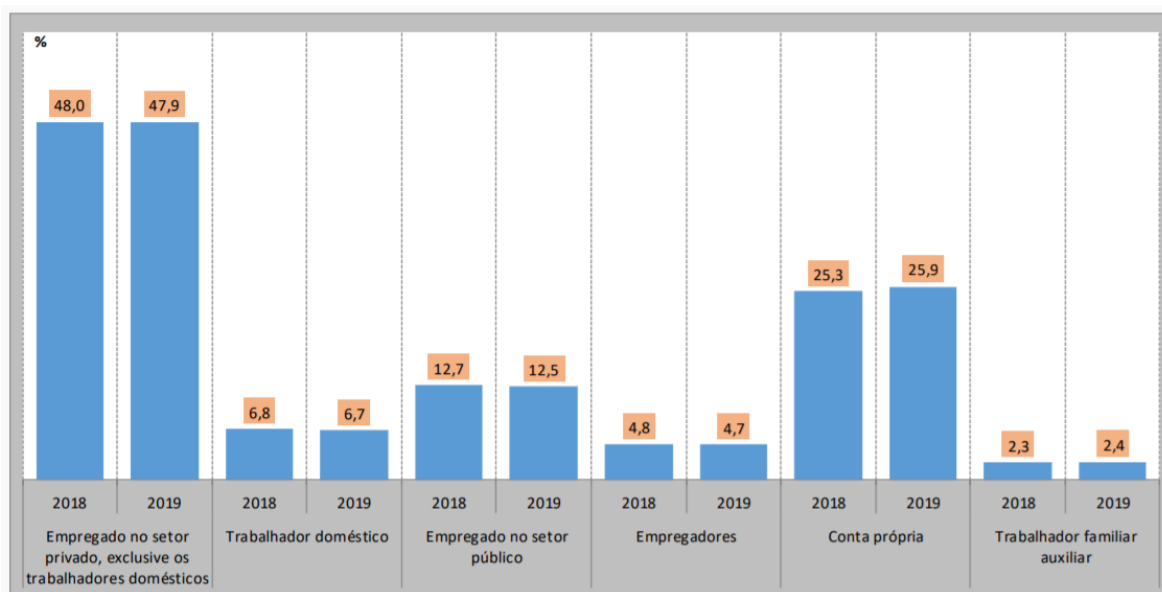
Trata-se de um mecanismo válido para garantia de representatividade em um setor onde o objeto de trabalho é o bem-estar da população. Trazer pessoas de todas as etnias e demandas sociais faz com que no âmbito institucional estas vozes sejam ouvidas e suas subjetividades tenham espaço dentro das iniciativas do poder público. Isso também tende a se refletir na qualidade das políticas públicas implementadas, contemplando a composição plural da sociedade.

Do ponto de vista da desigualdade racial econômica, trata-se de oportunidade de futuros trabalhos com propostas quantitativas. Este trabalho buscou focar na formação histórica do mercado de trabalho por meio de revisão da literatura e compilação de dados, com foco na análise qualitativa dos marcos legais da política praticada na prefeitura de São Paulo. A compreensão a respeito da efetividade destas políticas na redução da desigualdade econômica percebida entre brancos e negros tem bastante importância para a sociedade. É possível verificar, no entanto, em termos representativos, que a distribuição de pessoas ocupadas no setor público é de 12,5% no primeiro trimestre de 2019. Este percentual mostra que o potencial de trabalhadores que podem ser inclusos no setor público ainda é muito baixo quando comparado com a massa de trabalhadores na iniciativa privada ou por conta própria,

ainda mais em um momento de redução do papel do Estado e de precarização das formas de trabalho, como a uberização, que atinge de modo especial as pessoas negras.

Como apontado pelo IBGE no documento “Desigualdades Sociais por Cor e Raça no Brasil” de 2019, a informalidade em 2018 da população das pessoas ocupadas de cor ou raça preta ou parda atingiu 47,3% em contraponto com 34,6% das pessoas brancas com este tipo de ocupação. Com uma taxa de informalidade tão alta e crescente percebida no país nos últimos anos, trabalhos futuros podem verificar como e em que medida políticas de ações afirmativas possuem o potencial de reduzir a informalidade ou equipará-la em termos de raça e cor.

### **Distribuição de pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por posição na ocupação do trabalho (%) - 2º Trimestre 2018/2019**



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

O decreto de 2016, no entanto, possibilita críticas que são pertinentes para a expansão deste tipo de política para outras cidades que pretendam aderir a este modelo, dado que o município de São Paulo é um modelo para todo o Brasil. No primeiro capítulo do decreto há a determinação do cumprimento do percentual de no mínimo 20% das vagas reservadas para pessoas autodeclaradas pretas ou pardas. É um percentual baixo em comparação com o Censo de 2010 que apontou que 37% da população do Estado de São Paulo se declara como preta ou parda. Como parâmetro, a lei de cotas prevê a reserva de vagas, dentro daqueles que



atendem os critérios de renda e escolaridade de origem, a reserva equivalente ao número divulgado pelo IBGE de pessoas pretas, pardas e indígenas que residem na região.

Como apresentado nas seções anteriores, com a aplicação do marco legal mesmo que acompanhada de um crescimento de 2,5% de representatividade de pessoas pretas ou pardas no serviço público do município de São Paulo ainda tem um crescimento bastante lento. Ainda que de forma geral tenhamos o atendimento do mínimo de 20%, o trabalho de Fabiana Luz nos mostra que não foi cumprido o prazo estabelecido na lei de atendimento da cota em todos os órgãos de administração direta ou indireta da prefeitura em 2017. Tendo um reflexo ainda mais preocupante no que diz respeito a desigualdade onde os cargos com mais remuneração e poder de decisão perderam representatividade da população negra.

Poderia ser tema de novos trabalhos a investigação do porquê destas cotas não terem sido cumpridos conforme a lei estabeleceu. Deve ser considerado também que como o servidor público dispõe de estabilidade, as formas de adequação para aquelas instâncias do poder público que não atenderem esta exigência podem ser dada por meio da realocação de profissionais, que pode não estar alinhado com a expectativa destes que serão realocados podendo interferir na respectiva performance. Outro caminho possível para atender o percentual estabelecido é a contratação de novos profissionais que é uma alternativa delicada nos anos entre 2016 e 2018 por conta dos fatores econômicos e políticos. Desta forma, conclui-se a política acerta na reserva de vagas para novos cargos, porém falha em cumprir o que foi estabelecido para todos os órgãos de administração direta e indireta. O Brasil experimentou ao longo dos últimos anos uma forma diferente de fazer política para redução de desigualdade racial. A análise de Marcia Lima é correta ao afirmar que a “Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial e a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância” e os compromissos assumidos na conferência de Daflon deram origem a uma série de políticas que buscam efetivar a ideia de “democracia racial” do país.

Em 2019, pela primeira vez a distribuição de alunos de cor e raça preta ou parda (50,3%) é superior ao percentual de alunos brancos (49,7%) no ensino superior público. Começando a ficar comparável com a distribuição real da população segundo o IBGE onde 55,8% da população é preta ou parda (PNAD 2019). Isso é um grande avanço para população, pois as universidades públicas figuram entre as melhores do país e possibilitam um nível de instrução e engajamento em oportunidades de trabalho com maior status e rendimento. Trata-

se de um resultado importante conquistado por uma medida que é precursora da Lei nº 15.939, mostrando que políticas como esta apresentam resultados bastante contundentes ao longo dos anos.

A ampliação destas políticas para outras cidades e estados que apresentam desigualdades de acesso dos profissionais negros no setor público se faz necessária à luz da experiência de São Paulo com este modelo de política, corrigindo as críticas apontadas acima. Por meio dos dispositivos institucionais e democráticos é necessário que a população mantenha aquecido o debate sobre a efetividade estas políticas e cobrem seus representantes para que estes mantenham os trabalhos de redução de todas as formas de desigualdades.

## **7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ARRETCHE, Marta. Trajetórias das Desigualdades. São Paulo: Ed. Unesp, 2015. AZEVEDO, Célia MM, Onda Negra, and Medo Branco. "o negro no imaginário das elites—século XIX." São Paulo: Paz e Terra (2004).

BECKER, Gary S. The economics of discrimination. University of Chicago press, 2010.

BENTO, Maria Aparecida Silva & CARONE, Iray (orgs). Psicologia Social do Racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. Petrópolis, RJ, Ed. Vozes, 2002.

BENTO, Maria Aparecida Silva & SILVA Jr., Hédio. O crepúsculo das políticas de promoção da igualdade racial no Brasil. 2002.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Branquitude e poder: a questão das cotas para negros.. In: SIMPOSIO INTERNACIONAL DO ADOLESCENTE, 1., 2005, São Paulo. Disponível em: <[http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=MSC0000000082005000100005&lng=en&nrm=abn](http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC0000000082005000100005&lng=en&nrm=abn)>. 06 May. 2018.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Mulher negra no mercado de trabalho. Estudos feministas, v. 3, n. 2, p. 479, 1995.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Pactos Narcísicos no Racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Departamento de Psicologia da Aprendizagem, do Desenvolvimento e da Personalidade. 2002.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. Estudos avançados, v. 17, n. 49, p. 117-133, 2003.

CASTRO, Nadya; DE SÁ BARRETO, Vanda Sampaio. Trabalho e desigualdades raciais: negros e brancos no mercado de trabalho em Salvador. Annablume, 1998.

CHADAREVIAN, Pedro C. Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho. Brazilian Journal of Political Economy, v. 31, n. 2, p. 283-304, 2011.

CICONELLO, Alexandre et al. O desafio de eliminar o racismo no Brasil: a nova institucionalidade no combate à desigualdade racial. From Poverty to Power: How Active Citizens and Effective States Can Change the World. Oxford: Oxfam International, 2008.

DAFLON, Verônica Toste; FERES JUNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto. Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico. Cad. Pesqui., São Paulo , v. 43, n. 148, p. 302-327, Abril. 2013 . Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742013000100015&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742013000100015&lng=en&nrm=iso)>. access on 03 Oct. 2020.

DE OLIVEIRA, Francisco. Crítica à razão dualista/O ornitorrinco. Boitempo editorial, 2015.

EQUIDADE. In: Michaelis, Dicionário Online de Português. São Paulo: Editora Melhoramentos, 2020. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/equidade/>>. Acesso em: 15/09/2020.

FERNANDES, Florestan; BASTIDE, Roger. Brancos e negros em São Paulo. Global Editora e Distribuidora Ltda, 2015.

FURTADO, Celso; IGLÉSIAS, Francisco. Formação econômica do Brasil. Editora Universidade de Brasília, 1963.FRANKENBERG, Ruth. The social construction of whiteness: white women, race matters. Minnesota: University of Minnesota Press, 1994.

HASENBALG, C. A. Discriminação e desigualdades raciais no Brasil. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

HELMS, Janet E. Black and White racial identity: theory, research and practice. New York: Greenwood Press, 1990

HERINGER, Rosana. Desigualdades raciais no Brasil: síntese de indicadores e desafios no campo das políticas públicas. Cadernos de Saúde pública, v. 18, p. S57-S65, 2002.

IGUALDADE. In: Michaelis, Dicionário Online de Português. São Paulo: Editora Melhoramentos, 2020. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/igualdade/>>. Acesso em: 15/09/2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, Relatório de Pesquisa: Reserva de vagas para negros na administração pública, de 2016. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7461/1/RP\\_Reserva\\_2016.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7461/1/RP_Reserva_2016.pdf) >

LIMA, Márcia. Desigualdades raciais e políticas públicas: ações afirmativas no governo Lula. Novos estud. - CEBRAP, São Paulo, n. 87, p. 77-95, July 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-33002010000200005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002010000200005&lng=en&nrm=iso)>. access on 03 Oct. 2020.

LUZ, Fabiana Cristina. Políticas Afirmativas para ingresso no Serviço Público: Um estudo de caso da experiência paulistana. COPENE, Uberlândia, Outubro de 2018. Disponível em: <[https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1538255767\\_ARQUIVO\\_FabianaCristinadaLuz\\_Politicasafirmativasparaingressonoservicopublico\\_vFinal02.pdf](https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1538255767_ARQUIVO_FabianaCristinadaLuz_Politicasafirmativasparaingressonoservicopublico_vFinal02.pdf) >

MINISTÉRIO DA CULTURA. Declaração e programa de ação, de 8 de setembro de 2001. Conferência Mundial Contra o Racismo. Disponível em: <[http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao\\_durban.pdf](http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao_durban.pdf) >

NOGUEIRA, Oracy. Tanto preto quanto branco: estudos das relações raciais. São Paulo: T.A. Queiroz, 1985.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. Desigualdade racial e mobilidade social no Brasil: um balanço das teorias. As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil, v. 120, p. 65-96, 2008.

SÃO PAULO. Câmara Municipal de São Paulo. Projeto de Lei 223/2013. Dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros e negras no serviço público municipal em cargos efetivos e comissionados. Disponível em: <http://documentacao.saopaulo.sp.leg.br/iah/fulltext/projeto/PL0223-2013.pdf>.

SÃO PAULO. Lei Municipal 15.939 de 23 de Dezembro de 2013. Dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros e negras no serviço público municipal em cargos efetivos e comissionados. Disponível em: <http://documentacao.saopaulo.sp.leg.br/iah/fulltext/projeto/PL0223-2013.pdf>.

SÃO PAULO. Decreto de 21 de Março de 2014. Regulamenta a Lei nº 15.939, de 23 de dezembro de 2013, que dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros, negras ou afrodescendentes no serviço público municipal, em cargos de provimento efetivo e em comissão. Disponível em: <http://documentacao.saopaulo.sp.leg.br/iah/fulltext/decretos/D54949.pdf>. SILVA, N. D. V. As duas faces da mobilidade. Dados, Rio de Janeiro, n. 21, 1979, p. 49-67.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, Ação Declaratória De Constitucionalidade 41. Redator: Roberto Barroso. Data: 08 de junho de 2017. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4917166>> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, Recurso extraordinário 597.285. Redator: Min. Ricardo Lewandowski. Data: 09 de Maio de 2012. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5455998>> THEODORO, Mário et al. As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição. Brasília: Ipea, 2008.

SILVA, Márcia Regina de Lima; PRATES, Ian. Desigualdades raciais no Brasil: um desafio persistente. In: Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos[S.l: s.n.], 2015.