

COTAS RACIAIS NO SETOR PÚBLICO E PRIVADO COMO FORMA DE INCENTIVAR A MOBILIDADE SOCIAL

André Luís da Silva¹

Liene Cunha Viana²

Resumo

Neste ano de 2022, o sistema de cotas para alunos negros ou pardos nas universidades públicas completa dez anos e passará por uma avaliação, a fim de que se decida sobre sua continuidade ou não. Paralelamente aos debates que já aparecem na sociedade civil a esse respeito, recentemente surgiu uma outra possibilidade para facilitar a mobilidade social – a criação de cotas para negros e pardos também nos concursos públicos e processos seletivos privados. A atitude de uma grande empresa varejista brasileira também deu voz a essa discussão ao abrir vagas de *trainee* exclusivas para essa parcela da população. O Brasil é um dos países mais miscigenados, com uma população de maioria preta ou parda (9,3% se autodeclararam como pretos e 46,5% se autodeclararam como pardas) (IBGE, 2018). Esses números, entretanto, não se repetem nos números da escolarização, empregabilidade e nos cargos de liderança das organizações. Diante dessa realidade, este artigo busca montar um panorama da situação do afrodescendente no mercado de trabalho do Brasil atual, a fim de avaliar as ações que o setor privado e o público vêm implantando na busca de uma sociedade mais igualitária (como a possibilidade de utilização das cotas também no mercado de trabalho, como política de combate à desigualdade social). A fim de alcançar esse objetivo, realiza-se pesquisa exploratória bibliográfica e documental a respeito de racismo, exclusão e cotas e um estudo de caso em uma empresa, para o qual se realizou uma entrevista semiestruturada. Este trabalho se justifica pela necessidade de realização de amplas discussões a respeito desse tema que envolve toda a sociedade brasileira e, principalmente, que essas discussões sejam baseadas em dados objetivos coletados por meio de pesquisas cientificamente estruturadas. Os resultados apontam para o sucesso do sistema de cotas – nas universidades públicas, aumentou a quantidade de alunos pretos e pardos e seu desempenho acadêmico tem se igualado à dos alunos não-cotistas; nas empresas (como na estudada), encontra-se quadro semelhante. Entretanto, o sistema de cotas raciais, implementado como forma de corrigir distorções criadas já no momento da abolição dos escravos, ainda precisa ser mantido – e talvez ampliado -, uma vez que outras ações necessárias na base da formação escolar dessas pessoas não estão ocorrendo.

Palavras-chave: cotas raciais, concursos públicos, equidade social, processos seletivos privados

Abstract

In 2022, the quota system for black or dark-skinned students in public universities complete ten years and will undergo an evaluation, in order to decide whether or not it will be continued. In parallel with the debates that have already arisen in civil society in this regard, another possibility has recently emerged to facilitate social mobility – the creation of quotas for black and dark-skinned people also in public

contests and private recruitment processes. The attitude of a large Brazilian retail company also gave voice to this discussion, by opening exclusive intern vacancies for this group of people. Brazil is one of the most mixed-race countries, with a population that is mostly black or dark-skinned (9.3% self-declared as black and 46.5% self-declared as dark-skinned) (IBGE, 2018). These numbers, however, are not repeated in schooling, job and organizational leadership positions. According to this reality, this article seeks to show a current overview of the situation of African-descendants in the job market in Brazil, in order to evaluate the actions that the private and public sectors have been implementing to pursue a more equal society (such as the possibility of using quotas also in the labor market, as a policy to combat social inequality). In order to achieve this objective, exploratory bibliographic and documentary research on racism, exclusion and quotas is carried out. It is also performed a case study, in a company, through a semi-structured interview. This work is justified by the need to carry out extensive discussions on this topic that involves the entire Brazilian society and, mainly, that these discussions are based on objective data collected through scientifically structured research. The results point to the success of the quota system – the number of black and dark-skinned students, in public universities, has increased and these students' academic performance has been equal to that of non-quota pupils; in companies, a similar picture is found. However, the racial quota system, implemented as a way of correcting distortions created at the time of abolition of slaves, still needs to be maintained – and perhaps expanded - since other necessary actions on the basis of the school formation of these people are not taking place.

Keywords: *private selection processes, public contests, racial quota system, social equity.*

1 Introdução

Dez anos após da Lei 73/1999, que regulamentou a adoção do sistema de cotas étnico-raciais (em 2012) para o acesso de pessoas afrodescendentes a instituições federais de ensino superior, ainda há questionamentos, por parte da sociedade, sobre a necessidade dessa ação. Questiona-se, também, se não seria uma forma desigual de tratamento para a solução desse desequilíbrio existente na sociedade brasileira. Entretanto, outros grupos insistem na necessidade da existência desses programas como forma de sanar deficiências históricas da sociedade.

Como parte da discussão desse tema, este artigo objetiva apresentar alguns dados que possam contribuir para uma análise dos resultados do sistema de cotas étnico-raciais implantado no Brasil a fim de refletir sobre sua validade e uma possível necessidade de sua manutenção.

Para isso, procura-se, inicialmente, compreender a situação dos negros e pardos no mercado de trabalho atual como uma convergência de um

contexto estabelecido na forma como se realizou a Abolição da Escravatura. Assim, discorre-se sobre a possível existência de um "racismo estrutural" na sociedade, a criação e a implementação do sistema de cotas em universidades públicas e um programa de *trainee* dedicado exclusivamente para pessoas afrodescendentes e as consequências que gerou na instituição que o realizou.

A metodologia utilizada é bibliográfica e documental, seguida de um breve estudo de caso para o qual se realizou uma entrevista semiestruturada.

Este trabalho se justifica pela necessidade de realização de amplas discussões a respeito desse tema que envolve toda a sociedade brasileira e, principalmente, que essas discussões sejam baseadas em dados objetivos coletados por meio de pesquisas cientificamente estruturadas.

2 Formação econômica da sociedade brasileira

Ao se observar o mercado de trabalho no Brasil atual são visíveis as diferenças de oportunidades entre brancos e afrodescendentes. Paralelamente, apesar da intensa miscigenação, cotidianamente a mídia retrata episódios de racismo, cuja existência, entretanto, é negada por grande parte da população.

Almeida (2019, p 25) define racismo como “uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios, a depender do grupo racial ao qual pertençam”. De acordo com essa definição, é possível pensar na diferença de oportunidades no mercado de trabalho como possivelmente decorrente de uma forma de racismo (o chamado “racismo estrutural”³) que, apesar de negado, persiste em todos os setores da sociedade.

A fim de compreender esse fato, é necessário recorrer ao próprio processo de construção da sociedade brasileira atual. Durante a colonização, quando os portugueses invadiram o território brasileiro e começaram sua exploração, necessitava-se de mão de obra. Devido às dificuldades de escravização das populações originais, deu-se início ao processo de escravidão e aprisionamento do povo negro, que era sequestrado de suas casas e trazido à América.

De acordo com Pinsky (1992, p.9), o advento da escravidão no Brasil se deve à colonização portuguesa:

A escravidão no Brasil decorre da ‘descoberta’ do país pelos portugueses. Antes de sua vinda, não há registro de relações escravistas de produção nas sociedades indígenas. Os casos esporádicos de cativos feitos após lutas entre tribos não afetavam a estrutura econômica nem as relações de produção no grupo vencedor.

Em decorrência desse processo de aprisionamento, a população que chegava da África era obrigada a trabalhar em atividades que demandavam muito esforço físico e se não o fizessem eram punidos por meio do uso da violência. Segundo Pinsky (1992 p 7), “a escravidão se caracteriza por sujeitar um homem ao outro, de forma completa: o escravo não é apenas propriedade do senhor, mas também sua vontade está sujeita à autoridade do dono e seu trabalho pode ser obtido até pela força”. Os escravos, portanto, mais que mão de obra, eram propriedade de seus senhores, de que deles podiam dispor da maneira que desejassem.

Por meio da exploração dessa mão de obra se desenvolveu a economia cafeeira, a da cana de açúcar, a da mineração, entre outras que se constituíram os alicerces da economia brasileira por séculos. Segundo Mello (1978, p 20), “O Brasil foi o último país no mundo ocidental a abolir a escravidão. Esta foi abolida gradualmente”. Tendo em vista que a abolição oficial da escravatura ocorreu somente em 1888, foram mais de 300 anos de exploração.

Desde então, para Almeida (2018), o Brasil ainda não vivenciou o desenvolvimento econômico real. Apesar do crescimento econômico, a industrialização que chegou principalmente após a abolição não resultou em distribuição de renda e bem-estar para a população. O aumento da produção se tornou expressão de uma modernidade conservadora que, para manter a desigualdade e a concentração de renda, exigiu o cancelamento da democracia, da cidadania e a ocultação dos conflitos sociais – entre os quais se incluem também os conflitos raciais.

Efetivamente, essas desigualdades são mais expressivas entre os descendentes das populações que foram “importadas” para fins de escravização porque após a abolição não foi criado qualquer projeto para inserir a população negra na sociedade. Apesar de “libertos”, os negros continuaram à margem da sociedade, sem perspectivas e sem meios de subsistência, ignorados pelo poder público. Atualmente, quando se comemora a Abolição da Escravatura, sob a assinatura da princesa Isabel, não se contempla o significado real desse

evento, que originou acolocação de uma grande parcela da população (mais de 50%) na rua, sem quaisquer meios de subsistência. Nos parâmetros atuais, seria como se de um dia para o outro se transformasse grande contingente em pessoas em situação de rua.

De acordo com Albuquerque (2010, p. 97),

O processo emancipacionista, a abolição e o pós-abolição não estavam no centro das atenções dos pesquisadores. A marca da exclusão que a abolição carregava, e ainda carrega, tornava imperativo, em termos políticos e acadêmicos, privilegiar a rebeldia e o exercício de autonomia dos cativos em detrimento da condição de abandono do liberto.

Assim, entre a população e mesmo na academia, por muito tempo a ideia da “libertação” sobrepujou os problemas sociais gerados pelas condições em que a Abolição foi realizada.

Isso a despeito da grande representatividade da população afrodescendente na população brasileira: “A população escrava superou a população livre no Brasil durante quase todo o período colonial. Em meados do século XVIII, os escravos perfaziam mais de 60% da população do país, constituindo em 1800, cerca da metade desta população” (MELO, 1962, p. 351, apud PRADO, 1978, p.22). No fim do século XIX, iniciou-se o processo de “branqueamento” da população brasileira, por meio da imigração europeia, principalmente de italianos e alemães:

Com a política de branqueamento, os imigrantes ocuparam os postos de trabalho disponíveis e os negros passaram a compor o exército de reserva de mão de obra, permanecendo em uma situação desfavorável até os dias atuais, apesar das ações afirmativas (SILVA, 2015, p 126).

Durante esse processo, como forma de incentivar a vinda de imigrantes, ofereciam-se terras, também como forma de ocupar o território. Recebiam terras aqueles que respondessem ao governo português e as tornassem produtivas (GOLIN, 2014). Diferentemente do que ocorreu na Abolição da escravatura, desenvolveu-se uma política de integração da população advinda da imigração de países europeus, dando-lhes meios de subsistência e até mesmo condições de crescimento econômico.

Quando comparados os dois processos “imigração” - do povo africano e a do povo europeu, identifica-se uma diferença significativa de tratamento. Enquanto os imigrantes europeus foram desde o início inseridos na sociedade, com meios de desenvolvimento e crescimento econômico, a população negra não passou por processo de inserção na sociedade nem mesmo após a abolição da escravatura. Desde o início, viveram à margem da sociedade que eles

ajudaram a desenvolver por meio de sua força de trabalho. Esse percurso da população afrodescendente na economia brasileira se reflete nos dados do mercado de trabalho da atualidade.

3 Mercado de trabalho e a população negra

Segundo dados do IBGE (2018), por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua constatou-se que a população brasileira é constituída por 55,8% de autodeclarados pretos ou pardos, 42,1% de pessoas que se autodeclararam brancas, 0,7 amarelas e 0,6 indígenas.

Com dados da mesma pesquisa (IBGE, 2018), foi possível formular uma tabela com os indicadores estruturais do mercado de trabalho sobre pessoas economicamente ativas, que já estão inseridas ou que estão em busca de se inserir no mercado de trabalho. Nessa mesma pesquisa foi feita ainda uma comparação de como é a inserção das pessoas de raça branca e as de raça negra no mercado de trabalho brasileiro e como o nível de escolaridade interfere nessa dinâmica.

A partir dos dados apresentados nas Tabelas 1 e 2, a seguir, pode-se observar algumas características do mercado de trabalho brasileiro, assim como da inserção de brancos e negros nele e assim avaliar a formação escolar/acadêmica desses dois grupos.

Tabela 1: Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, com indicação do coeficiente de variação, segundo nível de instrução e cor ou raça - 2018

Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, com indicação do coeficiente de variação, segundo nível de instrução e cor ou raça - 2018						
Nível de instrução, sexo e cor ou raça	População em idade de trabalhar (1 000 pessoas)		População na força de trabalho (1 000 pessoas)		População fora da força de trabalho (1 000 pessoas)	
	Total	CV(%)	Total	CV(%)	Total	CV(%)
Total	169 251	0,1	104 971	0,2	64 280	0,4
Sem instrução ou Ensino Fundamental incompleto	61 353	0,5	27 296	0,7	34 057	0,6
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	28 834	0,6	16 654	0,9	12 180	0,8
Ensino Médio completo ou Ensino Superior Incompleto	55 215	0,5	41 419	0,6	13 795	0,9
Ensino Superior completo	23 849	1,5	19 602	1,5	4 247	2,2
Branca						
Total	73 394	0,6	46 085	0,7	27 309	0,8
Sem instrução ou Ensino Fundamental incompleto	21 948	0,8	9 082	1,2	12 867	1,0
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	11 232	1,0	6 355	1,3	4 878	1,4
Ensino Médio completo ou Ensino Superior Incompleto	24 931	0,9	18 316	0,9	6 615	1,5
Ensino Superior completo	15 281	2,0	12 332	2,0	2 949	2,8
Parda ou Negra						
Total	93 965	0,4	57 679	0,5	36 286	0,6
Sem instrução ou Ensino Fundamental incompleto	38 821	0,7	17 950	0,9	20 871	0,8
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	17 334	0,9	10 150	1,1	7 185	1,1
Ensino Médio completo ou Ensino Superior Incompleto	29 687	0,7	22 660	0,8	7 027	1,1
Ensino Superior completo	8 123	1,4	6 921	1,5	1 202	2,9

Fonte: IBGE, 2018.

Os dados da Tabela 1 revelam que 37,21% da população branca em idade de trabalhar estão fora do mercado de trabalho, já entre as pessoas pretas e pardas essa porcentagem é de 38,62% - diferença praticamente desprezível.

Entretanto, comparando-se os dados da Tabela 1 relativos à população em idade de trabalhar e que completou o ensino superior revela-se uma diferença considerável entre brancos e negros: a população branca tem 20,82% das pessoas pesquisadas com o ensino superior completo, enquanto 8,65% das pessoas pretas e pardas pesquisadas completaram o ensino superior.

Tabela 2: Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, com indicação do coeficiente de variação, segundo nível de instrução e cor ou raça - 2018

Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, com indicação do coeficiente de variação, segundo nível de instrução e cor ou raça - 2018						
Nível de instrução, sexo e cor ou raça	População subutilizada (1 000 pessoas)		Taxa de participação (%)		Nível de ocupação (%)	
	Total	CV (%)	Total	CV (%)	Total	CV (%)
Total	27 845	0,7	62,0	0,2	54,6	0,3
Sem instrução ou Ensino Fundamental incompleto	9 108	1,3	44,5	0,5	39,5	0,5
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	5 999	1,4	57,8	0,5	48,2	0,6
Ensino Médio completo ou Ensino Superior Incompleto	10 182	1,1	75,0	0,3	64,9	0,3
Ensino Superior completo	2 556	2,3	82,2	0,3	77,2	0,4
Branca						
Total	9 116	1,3	62,8	0,3	56,8	0,4
Sem instrução ou Ensino Fundamental incompleto	2 225	2,2	41,4	0,8	37,9	0,9
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	1 800	2,5	56,6	0,8	48,8	1,0
Ensino Médio completo ou Ensino Superior Incompleto	3 641	1,9	73,5	0,4	65,2	0,5
Ensino Superior completo	1 450	3,3	80,7	0,5	76,3	0,5
Preta e Parda						
Total	18 415	0,9	61,4	0,3	52,7	0,3
Sem instrução ou Ensino Fundamental incompleto	6 770	1,5	46,2	0,6	40,4	0,6
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	4 143	1,7	58,6	0,6	47,8	0,7
Ensino Médio completo ou Ensino Superior Incompleto	6 439	1,3	76,3	0,3	64,6	0,4
Ensino Superior completo	1 063	3,0	85,2	0,4	79,1	0,5

Fonte: IBGE, 2018.

A Tabela 2 traz os números referentes às pessoas “subutilizadas pelo mercado de trabalho” - para o IBGE (2021), aqueles que trabalham menos que 40 horas semanais, mas têm a disponibilidade e gostariam de trabalhar por mais horas do que as que eles já trabalham. Enquanto 32,73% das pessoas nessa situação são brancas, as pretas e pardas representam 66,13% dos brasileiros pesquisados. Comparados os números, o percentual da população preta e parda subutilizada pelo mercado de trabalho equivale a 202,05% ao da população branca em situação semelhante.

A partir dessa realidade, já detectada por pesquisas anteriores, instituiu-se no país em 2012 um sistema de cotas nas universidades públicas, destinadas a

candidatos autodeclarados negros e pardos, como tentativa de inclusão de uma parcela da população que estava em desvantagens sociais, oferecendo-lhes uma possibilidade de ascensão social (GOLIN, 2014).

A instituição dessas cotas veio para reparar uma exclusão que se reflete daquela existente já no acesso ao ensino fundamental e médio. Nas escolas públicas, cujo ensino, na maioria dos casos, tem qualidade inferior ao aplicado nas escolas particulares nesses níveis, a maioria é de negros e pardos (REIS, 2020). Dessa forma, tradicionalmente nas universidades públicas, cuja qualidade (aliada à gratuidade) é almejada por todos, a população negra e parda sempre significou parcela inferior à dos brancos. Basta uma pesquisa rápida na internet para se constatar esse abismo existente entre a escolarização de brancos e negros/pardos, com a exibição de inúmeras pesquisas e artigos a respeito dessa diferenciação⁴.

4 Cotas como forma de inclusão da população afrodescendente no trabalho

Diante desse contexto, a instituição de cotas pode ser considerada uma política de ações afirmativas, sendo estas como referência a um conjunto de políticas públicas para proteger minorias de uma determinada sociedade que já tenham sido discriminadas ou prejudicados no passado. Essas ações têm como objetivo remover ou ao menos diminuir as barreiras, formais e/ou informais, que impeçam o acesso de determinados grupos ao mercado de trabalho, universidades e posições de liderança. Trata-se, enfim, de uma forma de incentivar as organizações a agir positivamente a fim de favorecer pessoas de segmentos sociais tradicionalmente discriminados a terem oportunidade de acender a postos de comando (OLIVEN, 2007).

Gomes (2001, p.20) assim expõe:

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 (...). Em síntese, trata-se de **políticas e de mecanismos de inclusão concebidos por entidades públicas, privadas e por órgãos dotados de competência jurisdicional**, com vistas à concretização de um objetivo constitucional universalmente reconhecido - o da efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito (grifos nossos).

Assim, apesar de a primeira instância a instituir cotas ter sido a pública, pela definição de Gomes constata-se que estas podem ser aplicadas também ao setor privado e servem para corrigir distorções no oferecimento de oportunidade aos cidadãos.

O primeiro ato no estabelecimento de políticas de cotas no mercado de trabalho brasileiro foi o Decreto de Lei n. 8.213/91, que prevê a obrigatoriedade da contratação de pessoas portadoras de deficiência em empresas privadas (OLIVEN, 2007). De acordo com esse decreto, institui-se que empresa de médio a grande porte têm como obrigação reservar de 2% a 5% das vagas de funcionários a pessoas portadoras de deficiência (PLANALTO, 1991).

Esse mesmo Decreto (PLANALTO, 1991, art. 93) institui ainda que:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados 2%;
- II - de 201 a 500 3%;
- III - de 501 a 1.000 4%;
- IV - de 1.001 em diante 5%.

Com relação à escolarização, a primeira ação afirmativa para a inserção da população preta e parda ao ensino superior no Brasil foi votada e aprovada pela Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (ALERJ) que dotou, em 2001, uma política de cotas para "negros e pardos" nas instituições públicas de ensino superior do estado do Rio de Janeiro (FRY; MAGGIE, 2004).

De acordo com essa lei (ALERJ, 2011, art. 1º), "Ficam reservadas, para os negros e pardos, 40% das vagas relativas aos cursos de graduação oferecidas pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro e pela Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Vargas."

No nível Federal, o projeto de lei 73/1999, regulamentando a adoção de um sistema de cotas étnico-raciais para o acesso a instituições federais de ensino superior, foi sancionado em 29 de agosto de 2012, na forma da lei 12.711. Instituíam-se assim a reserva de, no mínimo, 50% das vagas de cada curso e de cada turno das instituições de ensino superior federais para estudantes que cursaram o ensino médio integralmente em escolas públicas. Dessa proporção de 50% das vagas, metade são destinadas a pessoas com renda familiar per capita de até 1,5 salário-mínimo. A outra metade se destina a pessoas que se autodeclaram pretos, pardos, indígenas ou com deficiência. Essa proporção é variável de estado para estado, já

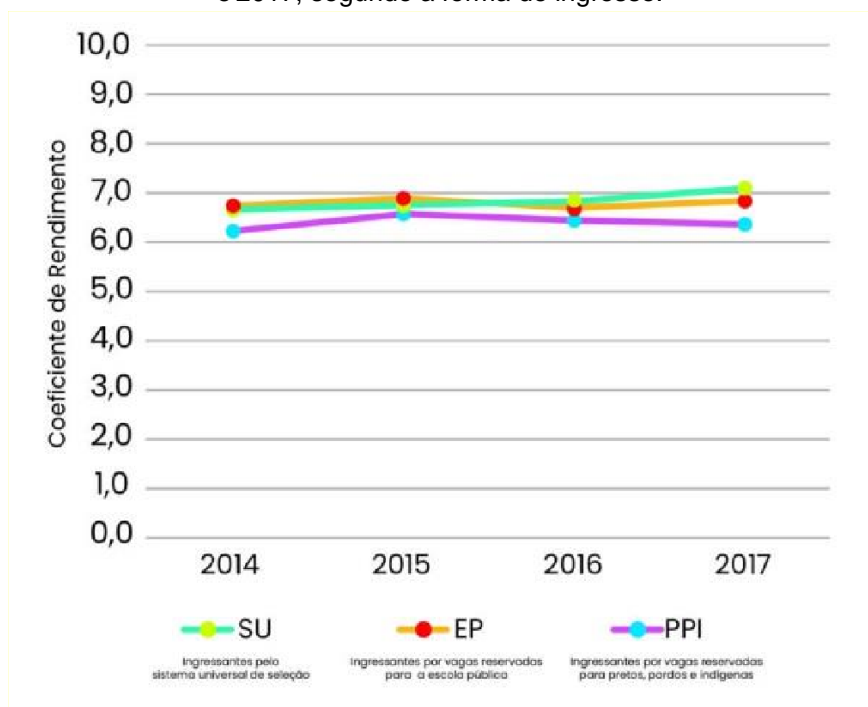
que é considerada a porcentagem de pessoas que se declaravam dentro destas categorias, com base no censo do IBGE (MUNIZ, 2022).

Como resultado dessa lei, é possível constatar um aumento na porcentagem de pessoas não brancas nas universidades públicas. Levantamento da UnB (Universidade de Brasília), que adotou o sistema de cotas antes mesmo de este ser institucionalizado, aponta que enquanto em 2003 o percentual de seus alunos que se autodeclaravam pretos, pardos ou indígenas era de 4,3%, em 2019 já eram 48% (POL, 2022).

Paralelamente a essas medidas tomadas para a entrada nas universidades, leis também têm sido criadas para o acesso a empregos públicos. A Lei n. 12.990 de 09 de junho de 2014 reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, autarquias, fundações e empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União (PLANALTO, 2014); o Decreto n. 63.979, de 19 de dezembro de 2018, “Institui e disciplina sistema de pontuação diferenciada para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos destinados à investidura em cargos e empregos no âmbito do serviço público paulista, nos termos da Lei Complementar nº 1.259, de 15 de janeiro de 2015, e dá providências correlatas” (SÃO PAULO, 2018).

Como forma de sanar uma possível crença de que os alunos cotistas não tenham o mesmo desempenho acadêmico que os não cotistas, a Universidade Estadual Paulista (UNESP) realizou um estudo comparando o desempenho dos alunos da instituição, em sua totalidade, a fim de constatar se haveria desnível no rendimento desses grupos. Os dados obtidos pela pesquisa são retratados no gráfico abaixo (MUNIZ, 2022).

Figura 1 - Comparação do coeficiente de rendimento médio dos estudantes da Unesp entre 2014 e 2017, segundo a forma de ingresso.



Fonte: MUNIZ, 2022.

Ao analisar o coeficiente médio dos alunos da Unesp, e os autores chegaram à conclusão de que não há um desnível no rendimento dos alunos que ingressaram pelo sistema de reservas de vagas para estudantes oriundos de escolas públicas comparados aos alunos que ingressaram pelo sistema universal de seleção (MUNIZ,2022), como se pode observar no gráfico.

Neste momento em que se iniciam as discussões sobre o futuro do sistema de cotas para as universidades públicas, essas pesquisas devem ser levadas em conta na avaliação dos resultados produzidos por esse artifício no sentido de promover igualdade de oportunidades a todos os segmentos da população brasileira.

No momento da instituição das cotas, afirmou-se sua provisoriedade, a fim de organizar outras instâncias que pudessem possibilitar a todos os integrantes da população concorrer em pé de igualdade na entrada das universidades. Era preciso melhorar o ensino público, do qual grande parte dessa população se origina.

Entretanto, como nada foi feito nesse sentido, apesar de as diferenças entre brancos e negros terem sido diminuídas no acesso à universidade, continuam a ser visíveis no mercado de trabalho (como revela a análise dos dados do IBGE

apresentada em seção anterior). Assim, atualmente vêm surgindo também processos seletivos não apenas públicos como também privados que privilegiam determinados segmentos da população, como pretos e pardos.

A seguir, apresenta-se como exemplo o caso de uma grande empresa varejista brasileira que instituiu um programa polêmico de seleção de *trainees* exclusivo para pretos e pardos.

5 Considerações sobre um programa de *trainee* exclusivo para pretos e pardos

A implementação de um programa de *trainee* voltado exclusivamente para pessoas pretas e pardas por parte de uma grande empresa brasileira do setor do varejo multicanal gerou inúmeras manifestações favoráveis e contrárias entre a população.

Parte da sociedade viu esse programa como uma injustiça com o restante da população que não poderia se inscrever no programa. A repercussão gerou uma série de protestos e até mesmo uma ação civil por parte de um defensor público, com a acusação de que pessoas estavam sendo preteridas do programa de *trainee* por conta de sua raça ou cor de pele.

Segundo o diretor executivo dessa empresa varejista (TRAJANO, 2020), o programa de *trainee* surgiu a partir de um dos valores da empresa, que é a inclusão. Constatou-se que mais da metade de seu quadro de 40.000 funcionários era formado por pessoas pretas e pardas, mas essa porcentagem não se refletia nos cargos de liderança - apenas 16% nesses cargos e nenhum profissional afrodescendente no comitê executivo.

Esses dados deram origem ao estabelecimento de um processo de reflexão do qual participaram especialistas em Recursos Humanos, juristas, associações que combatem o racismo e representantes do Ministério Público do Trabalho. O objetivo era criar um programa que fizesse uma diferença real no cenário atual da empresa – deveria ser exclusivo para pessoas pretas e pardas como uma forma de equidade, visando a mudar as desigualdades de representação no setor de liderança da empresa.

O programa seria uma fórmula nova para alcançar objetivos diferentes dos que já vêm sendo alcançados pela empresa e pela sociedade em geral. Um exemplo disso é que os outros programas de *trainee* já implementados pela

empresa nos anos anteriores traziam algumas exigências, como o inglês fluente, que excluía pessoas pretas e pardas, geralmente, entre os mais pobres da população e para os quais um curso particular de inglês é inacessível.

A parte da população brasileira que achou a iniciativa excludente, acusando a empresa de “racismo reverso”, criou diversos protestos nas redes sociais - a menção à empresa como “racista” alcançou os assuntos mais falados do mundo e ocasionou até boicotes à empresa.

Essa onda de repúdio ocasionou a abertura de um processo por parte de um defensor público federal. Baseando-se no princípio da independência funcional, a ação requer R\$ 10 milhões de reparação à empresa por danos morais coletivos (G1,2020).

Todo esse movimento, entretanto, teve o efeito inverso, pois gerou a divulgação em massa do programa, resultando em mais de 22 mil inscrições e o aumento das ações da empresa na bolsa de valores. Também como resultado do programa, já em 2021 houve resultados significativos com relação aos cargos de liderança da empresa. Dos 51,8% dos funcionários autodeclarados pretos e pardos, atualmente 41,5% estão ocupando cargos de liderança em diversos setores – números bem diferentes daqueles 16% anteriores. Devido aos resultados positivos, em 2021 foi implantado um novo programa de *trainee* exclusivos para pretos e pardos (FREITAS,2021).

De acordo com a presidente do conselho de administração da empresa⁵, os *trainees* que entraram por esse processo passaram pelos mesmos ciclos de avaliação de todos os demais colaboradores e não há registro de diferenças em sua atuação. Quanto à ação proposta por um Defensor Público, está aguardando julgamento. Entretanto, a Defensoria Pública da União já emitiu uma nota favorável ao programa (o defensor tem autonomia funcional e pode ir contra a própria instituição).

Considerações finais

Apesar dos mais de 130 anos transcorridos da Abolição da Escravatura no Brasil, ainda na atualidade, o cenário econômico do país revela existência de desigualdades relacionadas a questões étnicas. Essas diferenças, presentes na sociedade há séculos, vão se perpetuando em um círculo vicioso do qual não

há perspectiva de saída, a menos que se realize uma ruptura nesse processo, que se inicia com o oferecimento de escola básica de má qualidade às pessoas que dependem da gratuidade das instituições públicas.

Assim, é possível afirmar que, apesar das vozes contrárias que se levantam, é possível constatar o aparecimento de melhoras na equidade social quando governo e instituições privadas estabelecem ações afirmativas em favorecimento de grupos que estão em situação desfavorável. O exemplo da imigração italiana e alemã, aos quais inicialmente se forneceram meios de subsistência e crescimento econômico, revela a necessidade de se reparar uma situação que não foi corrigida no momento da Abolição da Escravatura e da qual negros e seus descendentes até a atualidade lutam para escapar.

Assim, a implementação de cotas em universidades públicas, que teve como resultado a presença de mais afrodescendentes nessas universidades do que jamais houve, além do estabelecimento de cotas de participação política e em processos seletivos públicos e privados podem ser caminhos que viabilizem a correção dessas desigualdades e o rompimento do círculo vicioso da exclusão.

O caso da varejista brasileira que constatou uma carência de negros em seu quadro de funcionários em cargos de liderança revela que a implantação de ações afirmativas na organização com o objetivo de torná-la mais diversa e representativa pode ser um dos caminhos possíveis para a inclusão. Deve, portanto, ser considerado como exemplo para outras empresas que também implementem programas semelhantes. A repercussão negativa do processo provavelmente se liga ao racismo estrutural citado por Almeida (2019) e outros pesquisadores que identificam sua existência a despeito de sua negação por parte dos brasileiros.

Para alcançar a equidade social, é necessária a implementação de ações afirmativas tanto do setor privado quanto do setor público enquanto se planejam e se implantam modificações que possam produzir resultados mais efetivos e duradouros – especialmente relacionados à redução da pobreza e à melhoria do ensino público básico. Assim pode ser possível criar-se uma sociedade mais justa e igualitária, onde todos possam partir do mesmo ponto e tornar-se, com o tempo, desnecessário o uso de cotas (esse deve ser o objetivo desse programa – tornar-se desnecessário com o tempo).

O objetivo deste estudo – apresentar dados que contribuam para a análise dos resultados do sistema de cotas étnico-raciais implantado no Brasil e refletir

sobre sua validade e uma possível necessidade de sua manutenção – pode-se afirmar que tenha sido alcançado, a despeito das limitações impostas por tempo e envergadura de tal pesquisa. Além destas, importa destacar as dificuldades de abordagem de tema polêmico e passível de envolver subjetividade no seu tratamento.

Longe de pretender esgotar o assunto, este artigo se propõe a ser apenas uma parte da ampla gama de estudos que o tema necessita que se realizem, a fim de se compreender uma situação complexa na qual se envolve toda a sociedade brasileira.

Referências

ALBUQUERQUE, Wlamyra. A vala comum da 'raça emancipada': abolição e racialização no Brasil, breve comentário. **História Social**, v. 19, p. 91-108, 2010. Disponível em: https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Abolicao_e_racializacao.pdf. Acesso: 07-06-2022.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2019.

FREITAS, Camilla. Magalu repete *trainee* só para negros: "programa foi de utilidade pública". **UOL**, 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2021/09/21/magalu-repete-trainee-so-para-negros-programa-foi-de-utilidade-publica.htm?cmpid>. Acesso: 23-09-2022.

FRY, Peter; MAGGIE, Yvonne. A reserva de vagas para negros nas universidades brasileiras. **Estudos avançados**, v. 18, p. 67-80, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/HvLCqfzVdn4X6PqRF5bqsmD/?lang=pt>. Acesso: 01-09-2022

G1. **Defensor da União move ação contra Magazine Luiza por trainee exclusivo para negros; DPU defende a empresa**. Grupo Globo, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/10/06/defensor-da-uniao-move-acao-contramagazine-luiza-por-trainee-exclusivo-para-negros-dpu-defende-a-empresa.ghtml>. Acesso: 07-09-2022.

GOLIN, Tau. Os cotistas desagradecidos. **Portal Geledés**, 2014. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/os-cotistas-desagradecidos/>. Acesso: 12-06-2022.

IBGE. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html?=&t=resultados>. Acesso: 21-08-2022.

IBGE. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2019. Disponível em:

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso: 07-06-2022.

IBGE. Indicadores IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2021. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_d_e_Domicilios_continua/Trimestral/Novos_Indicadores_Sobre_a_Forca_de_Trabalho/p_nadc_202101_trimestre_novos_indicadores.pdf. Acesso: 21-08-2022.

MELLO, Pedro Carvalho de. Aspectos econômicos da organização do trabalho da economia cafeeira do Rio de Janeiro, 1850-88. **Revista Brasileira de Economia**, v. 32, n. 1, p. 19-68, 1978. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbe/article/view/207>. Acesso: 01-09-2022.

MUNIZ, Ricardo. Estudos mostram efeitos benéficos de sistema de cotas raciais sobre a universidade pública brasileira. **Jornal da Unesp**, v. 26, 26-01-2022. Disponível em: <https://jornal.unesp.br/2022/01/26/estudos-mostram-efeitos-beneficos-de-sistema-de-cotas-raciais-sobre-a-universidade-publica-brasileira/>. Acesso: 01-09-2022.

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. 61, p. 29-51, 2007. Disponível em: <http://flacso.redelivre.org.br/files/2012/07/580.pdf>. Acesso: 01-09-2022.

PALHARES, Isabela. Negros são 71,7% dos jovens que abandonam a escola no Brasil. **Folha de São Paulo**, 15-07-2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2020/06/negros-sao-717-dos-jovens-que-abandonam-a-escola-no-brasil.shtml>. Acesso: 01-09-2022.

PINSKY, Jaime **Escravidão no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1992.

PLANALTO, Decreto nº. 8.213/91 de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso: 28-08-2022.

PLANALTO, Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso: 28-08-2022.

PORVIR. Pesquisa aponta que menos de 10% dos alunos de escolas privadas de alto desempenho são negros. 14-06-2021. Disponível em: <https://porvir.org/pesquisa-aponta-que-menos-de-10-dos-alunos-de-escolas-privadas-de-alto-desempenho-sao-negros/>. Acesso: 01-09-2022.

REIS, Maurício Cortez. Os Ensinos público e privado no Brasil e a incidência de sobre-educação no mercado de trabalho. **Economia Aplicada**, v. 24, n. 3, p. 367-392, 2020. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9959/1/td_2558.pdf. Acesso: 08-10-2022.

RIO DE JANEIRO (Estado), **Decreto nº 30.766 de 09 de novembro de 2001**. Disponível em: <https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/152598/decreto-30766-02>. Acesso: 28-08-2022.

SÃO PAULO (Estado), **Decreto nº 63.979 de 19 de dezembro de 2018**. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2018/decreto-63979-19.12.2018.html>. Acesso: 01-09-2022.

SILVA, Neide Cristina da. O escravismo colonial e o capitalismo no Brasil. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 15, n. 175, p. 125-127, 2015. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/29634>. Acesso: 01-09-2022.

TRAJANO, Frederico. Por que criamos um programa de liderança só para negros **Brazil Journal**, 2020. Disponível em: <https://braziljournal.com/por-que-criamos-um-programa-de-lideranca-so-para-negros/>. Acesso: 07-09- 2022.