

AÇÕES AFIRMATIVAS RACIAIS À LUZ DE RECENTE DECISÃO DA SUPREMA CORTE DOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA: IMPACTOS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

RACIAL AFFIRMATIVE ACTIONS IN LIGHT OF A RECENT DECISION BY THE SUPREME COURT OF THE UNITED STATES: IMPACTS ON THE BRAZILIAN LABOR MARKET

Priscila Freire Cezario¹

RESUMO: No final de junho de 2023, a Suprema Corte estadunidense prolatou decisão significativamente restritiva das ações afirmativas raciais no país, na contramão de decisões um pouco mais antigas da Suprema Corte brasileira, fundadas em indicadores sociais comprobatórios da existência do racismo estrutural que permanecem atuais. Paralelamente, no Brasil, o projeto de revisão de lei que consagra prática similar foi aprovado na Câmara dos Deputados, encontrando-se no aguardo de remessa para o Senado Federal, cuja decisão deverá ser igualmente favorável. Todas essas nuances são analisadas neste artigo, que formula, ao final, um convite a empregadores comprometidos com a justiça social a contribuírem para a erradicação do racismo estrutural.

PALAVRAS CHAVE: Racismo Estrutural. Ações Afirmativas. Cotas Raciais. Discriminação Positiva.

ABSTRACT: At the end of June 2023, the Supreme Court of the United States issued a significantly restrictive decision on racial affirmative actions in the country, contrary to slightly older decisions of the Brazilian Supreme Court that were grounded on social indicators proving the existence of the structural racism that remains to this day. At the same time, in Brazil, a bill to revise the law that establishes a similar practice was approved in the Chamber of Deputies and is awaiting submission to the Federal Senate, where the decision is expected to be equally favorable. All these aspects are analyzed in this article, which, at the end, invites employers committed to social justice to contribute to the eradication of structural racism.

KEYWORDS: Structural Racism. Affirmative Actions. Racial Quotas. Positive Discrimination.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Ações afirmativas raciais segundo o ordenamento jurídico pátrio; 3 – Casos *Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College* e *Students for Fair Admissions, Inc. v. University of North Carolina et al.*; 3.1 – Escorço histórico; 3.2 – Strict scrutiny do caso concreto; 3.3 – Enfrentamento das opiniões divergentes; 3.4 – Proclamação do resultado; 4 – Ações afirmativas raciais

1 Mestra e doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo; pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Paulista de Direito; graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; pesquisadora do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social, da Universidade de São Paulo. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8176326999189235>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9186-8873>. E-mail: priscilafszcezario@gmail.com.

apreciadas pelo Supremo Tribunal Federal; 4.1 – O caso da Universidade de Brasília – ADPF 186; 4.2 – O caso da reserva de vagas em concursos públicos – ADC 41; 4.2.1 – Distinguishing entre a ADPF 186 e a ADC 41; 4.2.2 – Teste de proporcionalidade da Lei nº 12.990/2014; 5 – Retrato do racismo à brasileira nos indicadores sociais atuais; 6 – Considerações finais; 7 – Referências bibliográficas.

1 – Introdução

Um grupo de estudantes intitulado “estudantes por admissões justas” (tradução livre) demandou as Universidades de Harvard e da Carolina do Norte perante a justiça estadunidense com o fim de ver reconhecida a inconstitucionalidade dos processos de admissão de estudantes praticados pelas referidas instituições. Sob o argumento de que os processos mencionados levam em consideração a raça dos candidatos, favorecendo determinados grupos étnico-raciais em detrimento de outros, defenderam a contrariedade da prática à cláusula de igual proteção contida no título VI, do Ato de Direitos Civis, de 1964, e na Décima Quarta Emenda da Constituição dos Estados Unidos da América², tendo a Suprema Corte estadunidense acolhido a pretensão pela maioria de seis votos a três (United States, 2023).

Veze que a cláusula mencionada é similar ao princípio da igualdade inscrito no art. 5º, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil, e que, em decorrência dele, o Supremo Tribunal Federal validou dinâmicas semelhantes conduzidas pela Universidade de Brasília (ADPF 186) e pela Lei nº 12.990/2014 (ADC 41), tendo ainda em conta a influência do direito antidiscriminatório estadunidense sobre o brasileiro³, este artigo analisará a decisão da Suprema Corte dos Estados Unidos da América relativa às demandas do grupo de estudantes acima citado em face da prática brasileira, visando a identificar seus impactos sobre a realidade trabalhista local. Muito embora a decisão envolva o contexto universitário, seus reflexos no mercado de trabalho estadunidense foram prontamente sentidos⁴, a justificar o cotejo ora proposto.

2 O título VI estabelece que nenhuma pessoa nos Estados Unidos da América deve, com fundamento em raça, cor ou origem nacional, sofrer qualquer discriminação em programas ou atividades que recebam assistência financeira federal, ou ser impedida de participar ou receber benefícios de tais programas ou atividades. Já a cláusula de igual proteção inserida na Décima Quarta Emenda é mais genérica, tal qual a letra fria do *caput* do art. 5º da CRFB, disciplinando apenas a igualdade meramente formal, ao dispor que nenhum Estado deve negar a qualquer pessoa a igual proteção das leis. (United States, 2023, p. 14 e 18).

3 Essa influência é observada, por exemplo, na fundamentação do voto condutor do acórdão do STF na ADPF 186, que contempla em tópico destacado uma análise das ações afirmativas nos Estados Unidos da América (Brasil. STF, 2014, p. 78-82).

4 Para ilustrar como a decisão que estimulou a elaboração deste artigo influenciou o mercado de trabalho estadunidense, destacamos que uma grande empresa de consultoria organizacional se apropriou de seu conteúdo para reportar, no dia seguinte à divulgação da decisão em análise, que a Suprema Corte dos Estados Unidos da América “meio que” alterou a maneira como empresas contratam em si considerada (Korn Ferry, 2023).

A análise da decisão da Suprema Corte dos Estados Unidos da América concernente aos processos No. 20-1199 e No. 21-707, julgados conjuntamente, casos (i) *Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College* e (ii) *Students for Fair Admissions, Inc. v. University of North Carolina et al.*, respectivamente, comporá a segunda seção deste artigo, após esclarecimentos de ordem conceitual que integrarão a primeira seção. A terceira seção compreenderá o exame das decisões do STF na ADPF 186 e na ADC 41. Então, serão lidos indicadores sociais atualizados com o fim de definir se, no Brasil, empregadores estão autorizados a implementar políticas afins.

2 – Ações afirmativas raciais segundo o ordenamento jurídico pátrio

As práticas das Universidades de Harvard e da Carolina do Norte questionadas perante a justiça estadunidense, assim como a política da Universidade de Brasília e a Lei nº 12.990/2014, alvos de ações de controle concentrado de constitucionalidade junto ao Supremo Tribunal Federal, constituem o que se denomina de ações afirmativas. Consideram-se como tais todas as medidas orientadas a favorecer indivíduos ou grupos socialmente marginalizados e, portanto, impedidos de concorrer a ingressos em espaços de poder, como universidades e postos de trabalho, em condições de igualdade com pessoas que não experienciam processos de exclusão.

As ações afirmativas de cunho racial são referendadas pela Convenção da ONU sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (art. 1º, “4”), ratificada pelo Brasil, e pela Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (art. 1º, “5”), esta com *status* de emenda constitucional no país em decorrência de seu ingresso ao ordenamento jurídico pátrio sob o rito do art. 5º, § 3º, da CRFB, compondo o bloco de constitucionalidade de que trata o dispositivo⁵.

Tratam-se as ações afirmativas calcadas na raça dos beneficiários, inclusive no âmbito da iniciativa privada, de medidas de discriminação positiva⁶ compatíveis com normas estruturantes da República Federativa do Brasil alusivas à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à construção de

5 A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância providencia a seguinte definição para a expressão ações afirmativas: “medidas especiais (...) adotadas com a finalidade de assegurar o exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais de grupos que requeiram essa proteção”.

6 Diz-se discriminação positiva em decorrência de seu propósito ou efeito de incluir, em antítese à discriminação negativa, consistente em “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes” (Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, art. 1º, “1”).

uma sociedade justa e solidária, livre de quaisquer preconceitos, à prevalência dos direitos humanos, ao repúdio ao racismo, à igualdade, à função social da propriedade, ao pleno emprego, entre outras (arts. 1º, III e IV, 3º, I, III e IV, 4º, II e VIII, 5º, *caput*, I, XXIII, XLI e XLII, 7º, XX, XXX, XXXI e XXXII, 37, VIII, e 170, *caput*, III, VII e VIII, da CRFB).

Não obstante, como ocorre com praticamente todos os direitos humanos e fundamentais, o direito à ação afirmativa racial ostenta a marca da relatividade, ou seja, não constitui um direito absoluto. Sua compatibilidade com todo o aparato regulatório estatal é condicionada à superação de critérios tendentes a evitar distorções da ordem da teoria dos separados mas iguais estampada nos mesmos dispositivos internacionais acima mencionados que consagram explicitamente o direito em tela⁷.

As seções a seguir mostrarão como as Supremas Cortes estadunidense e brasileira avaliaram a compatibilidade de ações afirmativas fundadas na raça dos contemplados com seus respectivos ordenamentos.

3 – Casos *Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College* e *Students for Fair Admissions, Inc. v. University of North Carolina et al.*

O voto condutor do acórdão por meio do qual foram julgados os casos *Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College* e *Students for Fair Admissions, Inc. v. University of North Carolina et al.*, é dividido em seis seções, as duas primeiras dedicadas a matérias preliminares, irrelevantes ao propósito deste artigo, as duas seguintes ao mérito propriamente dito, a penúltima ao enfrentamento das opiniões divergentes e, a última, à proclamação do resultado. Por sua vez, cada uma das duas seções de mérito, objetos das subseções seguintes, é desmembrada em outras três partes.

3.1 – Escorço histórico

As três partes da primeira seção de mérito proporcionam aos leitores uma visão histórica das políticas de igualdade conduzidas nos Estados Unidos da América, a partir da cláusula de igual proteção inscrita na Décima Quarta Emenda da Constituição estadunidense, até o caso *Grutter*.

7 A repulsa da ordem jurídica vigente à doutrina dos separados mas iguais aparece em diversos instrumentos internacionais de proteção de pessoas minorizadas, com destaque para a já citada Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, cujo art. 1º, “5º”, condiciona a validade das ações afirmativas à circunstância de que elas “não levem à manutenção de direitos separados para grupos diferentes e não se perpetuem uma vez alcançados seus objetivos”.

Na primeira parte, ressalta-se que a doutrina dos separados mas iguais (*separate but equal regime*), instituída no caso *Plessy v. Ferguson*, vigorou por mais de meio século nos Estados Unidos da América, a despeito da referida cláusula de igual proteção. Pontua-se a superação da referida teoria, em 1950, pela decisão do caso *Brown v. Board of Education*, que considerou inconstitucional a discriminação racial no sistema público de educação, com impactos em outros campos, incluindo a área profissional.

Destaca-se que, em julgados seguintes ao caso *Brown*, a Suprema Corte estadunidense fixou a premissa de que qualquer exceção à cláusula constitucional de igual proteção deve superar duas etapas de escrutínio rigoroso (*strict scrutiny*) conformado pelos exames de adequação e necessidade da medida excepcional, de maneira similar ao teste de proporcionalidade que os tribunais brasileiros têm executado para solucionar casos difíceis como os que envolvem políticas de ações afirmativas.

Como consta do voto, no exame de adequação, busca-se identificar se a medida excepcional é adequada para atingir interesses governamentais justificáveis (*further compelling governmental interests*). No exame da necessidade, investiga-se se a medida excepcional é estritamente necessária (*narrowly tailored*) para alcançar os tais interesses governamentais justificáveis. Para a Suprema Corte estadunidense, ações governamentais baseadas na raça são justificáveis e, portanto, adequadas, em apenas dois casos: remediar específicas discriminações passadas contrárias à Constituição ou a um estatuto; e evitar riscos iminentes e graves à segurança humana em prisões, como no caso de rebeliões. Fora dessas circunstâncias, a corte considera odiosas as distinções entre pessoas baseadas apenas em sua ancestralidade.

Na segunda parte do voto sob análise, menciona-se que a primeira vez em que a Suprema Corte estadunidense se debruçou sobre a validade de processos de admissão a universidades pautados na raça dos candidatos ocorreu no caso *Regents of University of California v. Bakke*, quando o Justice Powell considerou que a prática encampava um interesse governamental justificável, ou seja, adequado, haja vista a liberdade acadêmica da universidade para realizar seus próprios julgamentos relativamente à seleção de seus estudantes. Mas isso, segundo o Justice Powell, apenas em situações individuais, ou seja, a raça deveria ser sopesada de maneira flexível o bastante para considerar todos os elementos pertinentes que a tornam diversa à luz das qualificações particulares de cada candidato. No caso, o Justice Powell não foi acompanhado por nenhum outro magistrado e a corte restou dividida.

Na terceira parte, salienta-se que, nos anos que seguiram a decisão do caso *Regents of University of California v. Bakke*, as cortes inferiores se dedicaram a discernir se a opinião do Justice Powell acima mencionada constitui

ou não um precedente vinculante. Esclarece-se que essa resposta veio com o caso *Grutter v. Bollinger*, quando a Suprema Corte estadunidense, mais uma vez dividida, pela primeira vez endossou a opinião do Justice Powell no sentido de que a diversidade do corpo estudantil é um interesse governamental justificável para fins de validar a utilização, por universidades, da raça nos seus processos admissionais, mas com limitações visando a afastar dois riscos considerados inerentes a todas as ações governamentais baseadas em raça, a estereotipagem ilegítima e a discriminação de indivíduos pertencentes a grupos raciais não contemplados pela preferência. A fim de administrar tais preocupações, impôs-se no caso *Grutter* a limitação do uso da raça em processos de admissão a universidades aos 25 anos subsequentes a essa decisão.

3.2 – *Strict scrutiny* do caso concreto

A segunda seção de mérito do voto ora examinado inicia com a constatação de que, 20 anos após a decisão do caso *Grutter*, não se vislumbra um fim para a prática ali limitada. Então, em três partes, realiza a avaliação do caso concreto, com a ponderação, à luz da Décima Quarta Emenda da Constituição estadunidense tal qual interpretada pela Suprema Corte no caso *Grutter*, da consideração da raça dos candidatos pelas Universidades de Harvard e da Carolina do Norte nos seus processos de admissão de estudantes.

Na primeira parte, sublinha-se que a utilização da raça em processos de admissão de estudantes pode ocorrer contanto que as métricas correlatas possam ser revisadas pelo Poder Judiciário em escrutínio rigoroso. Ressalta-se que as métricas praticadas pelas universidades reclamadas, no caso concreto, são imponderáveis, na medida em que encampam expressões vagas e indeterminadas, como as inseridas entre aspas ao ser comentada a dificuldade de avaliar, por exemplo, se líderes têm sido adequadamente “treinados”, se a diversidade de ideias é “robusta”, se “novo conhecimento” tem sido desenvolvido ou se a inclusão de estudantes provenientes de grupos minorizados nas universidades tem produzido “cidadãos produtivos e engajados” ou mesmo impulsionado “apreciação, respeito e empatia”. Salienta-se, ademais, a inexistência denexo causal entre os meios empregados pelas universidades e os objetivos por elas perseguidos, haja vista, inclusive, a imprecisão de categorias como asiáticos, hispânicos ou oriundos do Oriente Médio.

Na segunda parte, desenvolve-se a noção de que a cláusula de igual proteção como interpretada pela Suprema Corte no caso *Grutter* não comporta a discriminação de indivíduos pertencentes a grupos raciais não contemplados pela preferência, nem a estereotipagem ilegítima. Indica-se que a discriminação de indivíduos não contemplados pela preferência foi comprovada com a demonstração do decréscimo de admissões de estudantes estadunidenses de

origem asiática. Já a estereotipagem ilegítima foi associada à homogeneização tida por ínsita ao beneficiamento de um grupo independentemente das características particulares, tal qual o mérito, de cada indivíduo isoladamente considerado, considerando-se revelada em asserções como as de que estudantes negros podem oferecer ao mundo acadêmico algo que estudantes brancos não poderiam fazê-lo, com rechaço à ideia de que estudantes negros, apenas por compartilharem caracteres fenotípicos, pensariam semelhantemente.

Na terceira parte, aprofunda-se a ideia de ponto de encerramento introduzida no caso *Grutter*. Reproduz-se a posição das universidades reclamadas, e mesmo do Governo estadunidense, no sentido de que o fim da consideração da raça em processos de admissão de estudantes estaria condicionado à existência de uma representação significativa e uma diversidade igualmente relevante no meio ambiente universitário. Então, rechaça-se também essa posição com a alegada imponderabilidade em sede de escrutínio rigoroso, agregando-se o argumento da inconstitucionalidade do sopesamento racial diante da compreensão de que a cláusula constitucional de igual proteção impõe o tratamento de todos os cidadãos como indivíduos, e não como membros de grupos conformados pelo compartilhamento de raça, religião, gênero ou origem nacional. Aponta-se, ademais, a dificuldade de determinar o ponto em que a diversidade terá de fato produzido benefícios educacionais concretos.

Outrossim, afasta-se a pretensão das universidades de manterem a prática contestada pelo menos até o termo final fixado no caso *Grutter*, visto que ambas pretendem continuar a prática para além do referido termo e os estudantes aprovados no processo admissional em curso no ato da decisão serão graduados após o marco dos 25 anos do caso. Por fim, em resposta ao compromisso das universidades de revisar suas práticas com frequência para identificar se elas permanecem necessárias, realça-se a determinação no caso *Grutter* de que tais práticas tinham prazo certo para serem descontinuadas, independentemente de qualquer comprometimento com revisões periódicas.

3.3 – Enfrentamento das opiniões divergentes

Na contraposição das posições divergentes, salientou-se que o Justice Powell, no caso *Bakke*, rejeitou firmemente o argumento de que a discriminação estrutural enraizada na sociedade (*societal discrimination*) constitui um interesse governamental justificável para fins de autorizar a consideração da raça em processos de admissão de estudantes a universidades.

Aduziu-se que autorizar a discriminação social do passado a servir de base a preferências raciais terminaria por conduzir outros grupos em desvantagem social a reclamar medidas similares, situação considerada incompatível com o sonho de uma nação de cidadãos iguais.

Ressaltou-se que a autorização para a Universidade do Texas considerar a raça nos processos de admissão de seus estudantes, com base no objetivo de desenvolver uma “massa crítica” de alunos oriundos de determinados grupos minorizados, não favorece as universidades do caso concreto, pois estas não mobilizaram o conceito de massa crítica. Ainda, afirmou-se, essa autorização não excluiu da universidade texana o ônus de satisfazer o escrutínio rigoroso.

3.4 – Proclamação do resultado

Os processos admissionais das Universidades de Harvard e da Carolina do Norte, ao considerarem a raça dos candidatos, favorecendo determinados grupos étnico-raciais em detrimento de outros, foram declarados incompatíveis com a cláusula de igual proteção proveniente da Décima Quarta Emenda da Constituição estadunidense.

Não obstante, universidades em geral foram autorizadas a levar em consideração como a raça afeta cada candidato individualmente considerado, seja em termos de discriminação, seja de inspiração ou de outro fator. Para a Suprema Corte estadunidense, os candidatos em processos seletivos universitários devem ser tratados segundo a sua experiência enquanto indivíduo, e não como parte de um grupo racial determinado, por isso foi tida por possível a consideração da raça em situações particulares.

4 – Ações afirmativas raciais apreciadas pelo Supremo Tribunal Federal

O Supremo Tribunal Federal julgou em passado relativamente recente duas importantes ações discutindo a compatibilidade de ações afirmativas calçadas na raça com a Constituição de 1988, a ADPF 186 e a ADC 41, a primeira envolvendo o contexto universitário e, a segunda, o profissional⁸.

4.1 – O caso da Universidade de Brasília – ADPF 186

A ADPF 186 foi ajuizada perante o STF pelo então Partido Democratas – DEM, recentemente incorporado ao União Brasil, com o fim de ver declarada a incompatibilidade, com a Constituição de 1988, da política de reserva de vagas praticada pela Universidade de Brasília, em razão da utilização de

8 Referidas ações contemplaram também outras discussões, como as envolvendo o critério de autoidentificação, que não serão examinadas neste artigo em razão do recorte temático realizado na introdução. Com efeito, este artigo visa a identificar impactos, sobre a realidade trabalhista local, da decisão da Suprema Corte dos Estados Unidos da América nos casos *Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College* e *Students for Fair Admissions, Inc. v. University of North Carolina et al.*, que se resumiu a avaliar a compatibilidade da consideração da raça em processos de admissão de estudantes com o ordenamento jurídico estadunidense.

critério étnico-racial. Não se questionou a constitucionalidade da reserva de vagas em si considerada, mas a ponderação da raça dos candidatos para fins de enquadramento nas vagas reservadas, com lastro na compreensão de que inexistiria discriminação racial no Brasil.

No voto condutor do acórdão, relatado pelo Ministro Ricardo Lewandowski, constatou-se que políticas da ordem da questionada na ADPF 186 são fundadas na feição material do princípio da igualdade inscrito no *caput* do art. 5º da CRFB, assim como no ideal de justiça social. Referido ideal decorre de objetivos da República Federativa do Brasil que visam à construção de uma sociedade justa e solidária, à erradicação da pobreza e da marginalização, à redução das desigualdades sociais e à promoção do bem de todas as pessoas, sem qualquer tipo de preconceito (art. 3º, I, III e IV, da CRFB). Nos termos do voto, a justiça social “consiste em uma técnica de distribuição de justiça” alicerçada na “inclusão social de grupos excluídos ou marginalizados, especialmente daqueles que, historicamente, foram compelidos a viver na periferia da sociedade” (Brasil. STF, 2014, p. 53).

Na sequência, discorreu-se, em teoria, sobre as políticas de ação afirmativa, ressaltando-se sua origem, na Índia, contrariando-se a ideia de que pudessem se tratar de criação estadunidense (Brasil. STF, 2014, p. 54), o que é interessante por explicitar uma das maneiras pelas quais o racismo opera. A circunstância de o relator ter precisado explicar a real origem das políticas de ação afirmativa, afinal, escancara uma apropriação intelectual, precisamente a apropriação de um pensamento emergido em uma das periferias do capitalismo mundial, em uma espécie de *bropropriating* racial⁹ que se encontra inclusive em empresas consideradas modelo de promoção de diversidade (Rocha, 2021).

Em seguida, apurou-se que a meritocracia, regime baseado na capacidade individual em que se funda a política estadunidense segundo os casos *Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College* e *Students for Fair Admissions, Inc. v. University of North Carolina et al.*, é um princípio explícito no texto constitucional brasileiro (art. 208, V, da CRFB). Então, procedeu-se à leitura desse princípio em consonância com a igualdade material que orienta a atividade jurisdicional. Registrou-se, desse modo, que “o mérito dos concorrentes que se encontram em situação de desvantagem com relação a outros, em virtude de suas condições sociais, não pode ser aferido segundo uma ótica puramente linear” (Brasil. STF, 2014, p. 58).

9 O *bropropriating* é um termo utilizado em teorias feministas para expressar a apropriação das ideias de uma mulher por um homem, a quem é creditada a produção intelectual, com apagamento do gênero feminino como fonte de inovações (Werba; De Carvalho, 2018). O *bropropriating* racial, assim, leva em conta não o gênero da vítima da apropriação intelectual, mas a sua raça.

Desmistificado o princípio da meritocracia, avaliou-se se o critério étnico-racial poderia ser considerado para fins de compensar a desvantagem de determinados grupos nos exames vestibulares. Para esse fim, esclareceu-se, inicialmente, que, no caso Ellwanger, em que o STF se debruçou sobre o alcance da expressão racismo, foi constatada a superação da categoria raça somente enquanto classificação biológica, haja vista a prevalência do fenômeno no âmbito social. Na forma do voto sob análise, referido fenômeno “se trata de um conceito histórico-cultural, artificialmente construído, para justificar a discriminação ou, até mesmo, a dominação exercida por alguns indivíduos sobre certos grupos sociais, maliciosamente reputados inferiores” (Brasil. STF, 2014, p. 65). Afirmou-se, então, que a atribuição de inafiançabilidade (e imprescritibilidade) ao crime de racismo, consagrada no art. 5º, XLII, da CRFB como forma de coibir a discriminação de ordem negativa, permite a discriminação de natureza positiva com o fim de incluir grupos desfavorecidos, mesmo porque o rol dos objetivos da República Federativa do Brasil (art. 3º da CRFB) encampa uma agenda positiva, conformada por verbos que expressam ações a serem conduzidas pelo Estado em direção à justiça social¹⁰.

Ato contínuo, salientou-se que programas de ação afirmativa, enquanto medidas de discriminação positiva, têm o efeito de impulsionar “a criação de lideranças dentre esses grupos discriminados, capazes de lutar pela defesa de seus direitos, além de servirem como paradigmas de integração e ascensão social”. Mais que isso, provocam “uma mudança na atitude subjetiva dos integrantes desses grupos, aumentando a autoestima que prepara o terreno para a sua progressiva e plena integração social” (Brasil. STF, 2014, p. 71-72).

No tópico seguinte, justificou-se a necessidade de ampliar a diversidade nas universidades sob o fundamento de que essas instituições, notadamente as que são públicas, como a requerida, “são os principais centros de formação das elites brasileiras”, salientando-se que elas se consagram como “núcleos de excelência para a formação de profissionais destinados ao mercado de trabalho”, assim como “celeiro privilegiado para o recrutamento de futuros ocupantes de altos cargos públicos e privados do País” (Brasil. STF, 2014, p. 75).

Por fim, pontuou-se que a compatibilidade de políticas de ação afirmativa de inclusão de grupos marginalizados com a Constituição de 1988 é condicionada à “observância da proporcionalidade entre os meios empregados e os fins a serem alcançados” e à transitoriedade, pois “apenas são legítimas se a sua manutenção estiver condicionada à persistência, no tempo, do quadro de exclusão social que lhes deu origem” (Brasil. STF, 2014, p. 89-90). Então, firmando-se que o propósito da política examinada pelo voto em comentário é “a

10 Essa construção baseada na simbologia dos verbos contidos no art. 3º da CRFB foi inspirada na doutrina da Ministra Cármen Lúcia Rocha reproduzida no voto sob análise (Brasil. STF, 2014, p. 88).

correção de desigualdades sociais, historicamente determinadas, bem como a promoção da diversidade cultural na comunidade acadêmica e científica”, a reserva de vagas para estudantes negros e indígenas ao longo de dez anos foi considerada “providência adequada e proporcional ao atingimento dos mencionados desideratos”, julgando-se improcedente a ADPF, o que ocorreu por unanimidade (Brasil. STF, 2014, p. 91-92).

4.2 – O caso da reserva de vagas em concursos públicos – ADC 41

A Lei nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de empregos públicos junto à administração pública federal direta e indireta a pessoas negras (art. 1º), assim consideradas as autodeclaradas pretas ou pardas em consonância com a classificação do IBGE (art. 2º), pelo prazo de dez anos (art. 6º), foi objeto de Ação Declaratória de Constitucionalidade, a ADC 41.

Referida medida foi promovida pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil com base na divergência interpretativa identificada nos tribunais pátrios acerca da compatibilidade da referida lei com a Constituição de 1988. O exame do mérito da ADC 41 foi dividido em três partes no voto condutor do respectivo acórdão, de relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, a última dedicada ao controle de fraudes, temática que escapa do objeto deste artigo. A seguir, serão destrinchadas as duas primeiras partes do referido voto.

4.2.1 – *Distinguishing* entre a ADPF 186 e a ADC 41

Na primeira parte, realizou-se o *distinguishing* entre as ações de controle concentrado aqui analisadas, alusivas à reserva de vagas, respectivamente, no ensino superior e no serviço público, a partir de dois aspectos, centrados nas supostas violações aos princípios do concurso público, da eficiência administrativa e da proporcionalidade: (i) a diferença entre as finalidades dos ingressos alcançados pelas ações e, conseqüentemente, dos interesses subjacentes, já que “[o] acesso ao ensino superior cumpre, primordialmente, uma função de qualificação do próprio indivíduo”, atendendo a um interesse aparentemente individual, enquanto que a investidura em cargo ou emprego público efetivos (art. 37, II, da CRFB) ocorre, “fundamentalmente, para atender às necessidades do serviço público, voltando-se para o recrutamento de candidatos mais aptos a prestar à população um serviço eficiente e de qualidade”, em atendimento a um interesse coletivo (Brasil. STF, 2017, p. 35); (ii) e um alegado *bis in idem* entre a tese firmada na ADPF 186 e a lei objeto da ADC 41, “por conceder uma dupla-vantagem para os seus beneficiários, que teriam reserva de vagas tanto para o acesso à universidade, como para o acesso aos cargos públicos” (Brasil. STF, 2017, p. 36).

Demais disso, afirmou-se a “presunção reforçada de constitucionalidade” da lei em xeque na ADC 41, fundada no seu alto grau de legitimidade democrática, por ter contado com “aprovação da quase totalidade dos membros das duas Casas Legislativas”¹¹, assim como no seu propósito, orientado “à proteção de direitos fundamentais de grande relevância material – como o direito à igualdade – titularizados por minorias estigmatizadas, como são os negros” (Brasil. STF, 2017, p. 38).

4.2.2 – Teste de proporcionalidade da Lei nº 12.990/2014

A segunda parte foi dividida em três subseções, principiando com uma síntese das três feições do princípio da igualdade: “A igualdade veda a hierarquização dos indivíduos e as desequiparações infundadas, mas impõe a neutralização das injustiças históricas, econômicas e sociais, bem como o respeito à diferença”¹² (Brasil. STF, 2017, p. 39).

Depois, discorreu-se sobre o denominado “racismo à brasileira”, que é o racismo estrutural, “uma das marcas deixadas no país pela escravidão”, cuja abolição “não foi capaz de alterar as práticas sociais discriminatórias e os rótulos depreciativos da cor de pele”, vez que desacompanhada de “qualquer política de integração do ex-escravo na sociedade brasileira”, de modo a manter pessoas negras no exercício das “mesmas funções subalternas (...) sem que fossem instituídas leis discriminatórias propriamente ditas”¹³ (Brasil. STF, 2017, p. 41). Além de ter constatado que, “[n]as posições de poder, nos meios de comunicação e nos espaços públicos elitizados, a imagem do Brasil ainda é

11 O objeto da ADPF era menos amplo, consistente não em uma lei, mas em ato interno da Universidade de Brasília que sequer poderia ser alvo de Ação Direta de Inconstitucionalidade ou mesmo de Ação Declaratória de Constitucionalidade, que se prestam à aferição da compatibilidade, com a Constituição, de lei ou ato normativo (art. 102, I, “a”, da CRFB).

12 De fato, como explicado no voto sob análise: “No mundo contemporâneo, a igualdade se expressa particularmente em três dimensões: a *igualdade formal*, que funciona como proteção contra a existência de privilégios e tratamentos discriminatórios; a *igualdade material*, que corresponde às demandas por redistribuição de poder, riqueza e bem-estar social; e a *igualdade como reconhecimento*, significando o respeito devido às minorias, sua identidade e suas diferenças, sejam raciais, religiosas, sexuais ou quaisquer outras” (Brasil. STF, 2017, p. 39).

13 Para além de ter se omitido no que tange à construção de uma nova realidade para as pessoas negras salvas do terror da escravidão, inspirado em teorias eugenistas desenvolvidas na Europa, o Estado brasileiro atuou ativamente na condução de uma política de clareamento de sua população. Referindo à iconografia da metade inicial do século XX, a historiadora Maria Luiza Tucci Carneiro afirma: “Muitas das imagens estereotipadas reproduziam e reforçavam o discurso oficial das autoridades brasileiras que insistiam na imagem do ‘trabalhador ideal’, que, em momentos distintos, replicava valores preconceituosos. Portanto, cada imagem em particular se apresenta como ‘carregada de sentidos’, ou seja: o governo brasileiro estava interessado em preencher os espaços vazios do território nacional desde que as correntes imigratórias garantissem o branqueamento da população. A solução estava em impedir a entrada de negros, judeus e japoneses, principalmente, de forma a não aprofundar o abismo provocado pela ‘má-formação étnica’ herdada do passado escravocrata e do liberalismo republicano” (Carneiro, 2018, p. 117).

a imagem de um país de formação predominantemente europeia”, o voto sob análise trouxe uma série de indicadores sociais comprobatórios do mencionado “racismo à brasileira” (Brasil. STF, 2017, p. 42-43).

Diagnosticada a maneira escamoteada como o racismo vem operando no Brasil, aprofundaram-se no voto as ideias de igualdade tanto como redistribuição quanto como reconhecimento a partir de elementos do caso concreto. Primeiro, constatando-se que candidatos negros são impedidos de disputar concursos públicos de igual para igual com outros candidatos em razão de “inúmeros fatores, como a ausência de condições financeiras para aquisição de material didático, para frequentar cursos preparatórios e para dedicar-se exclusivamente ao estudo”, considerou-se necessária “uma atuação positiva [do Estado] no sentido de calibrar os critérios para aferir o mérito dos candidatos” (Brasil. STF, 2017, p. 50). Então, tomando-se em conta que “o racismo estrutural produz injustiças que não se confinam à estrutura econômica da sociedade, envolvendo, ainda, a ordem *cultural* ou *simbólica* existente”, interseccionando marcadores de marginalização, reputou-se necessário converter o “‘mau’ reconhecimento” que “produz uma sub-representação dos negros nas posições de maior prestígio e visibilidade sociais” em criação de oportunidade “para a ocupação de posições destacadas por parte de segmentos tradicionalmente excluídos” (Brasil. STF, 2017, p. 50-51).

Concluindo-se, diferentemente do que se verificou no exame dos casos *Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College* e *Students for Fair Admissions, Inc. v. University of North Carolina et al.*, que a reserva de vagas para pessoas negras “atua no sentido de promover a superação dos estereótipos” (Brasil. STF, 2017, p. 53), até porque esses estereótipos estão na sociedade, não se tratando de criação do poder público, avançou-se para o enfrentamento das teses de violação aos princípios do concurso público, da eficiência administrativa e da proporcionalidade.

Relativamente ao princípio do concurso público, afastou-se a alegada violação sob o fundamento de que ele veda “desequiparações arbitrárias e injustificadas, que não tenham um *fundamento* racional e razoável e que não se destinem a promover um *fim* constitucionalmente legítimo”, de modo a possibilitar que “incorporem-se aos concursos públicos outros critérios relacionados à necessidade de promover a igualdade material na concorrência por esses postos de trabalho” (Brasil. STF, 2017, p. 53-54).

Já a alegada violação ao princípio da eficiência foi afastada com base na circunstância de que os candidatos contemplados com a reserva de vagas são obrigados a atingir “notas de corte e requisitos mínimos para a classificação” tanto quanto os demais candidatos, bem ainda de que a classificação de candidatos situados acima dos critérios mínimos não se presta a definir o seu grau de eficiência enquanto servidor, mas tão só a distribuir os bens escassos que

são as vagas disponíveis (Brasil. STF, 2017, p. 56). Salientou-se, ademais, que a integração ao serviço público de pessoas que espelhem a população atendida “produziria diversos benefícios para a prestação do serviço, aumentando a qualidade, a responsividade e a inclusividade das políticas e decisões produzidas” (Brasil. STF, 2017, p. 57).

Todas as premissas acima assentadas possibilitaram ao final a submissão do caso concreto, precisamente da reserva de vagas em concursos públicos para pessoas negras, à máxima da proporcionalidade, determinando-se sua adequação ao propósito de assegurar “a igualdade material entre os cidadãos, uma vez que se funda na necessidade de superar o racismo estrutural (...) e visa a promover a melhor distribuição de bens e (...) reconhecimento da população afrodescendente”, sua necessidade, “pois não há outra medida menos gravosa e igualmente idônea à promoção dos objetivos da Lei nº 12.990/2014” e sua proporcionalidade em sentido estrito, “pois a determinação de uma reserva de 20% das vagas para negros engendra mais benefícios para os princípios tutelados do que custos decorrentes da sua implementação nos concursos públicos” (Brasil. STF, 2017, p. 59-60).

O aduzido *bis in idem* com a ADPF 186 foi afastado no exame da necessidade da medida encampada pela Lei nº 12.990/2014, sob os fundamentos de que (i) “nem todos os cargos e empregos públicos exigem curso superior”, (ii) “os beneficiários das cotas no serviço público não precisam ter sido necessariamente beneficiários das cotas nas universidades públicas” e (iii) “ainda nos casos em que o concorrente pelas vagas reservadas tenha ingressado em curso de ensino superior por meio de sistema de cotas, há, como se demonstrou, outras razões que justificam a política de reserva de vagas”, tais quais “a persistência de preconceitos velados e mesmo inconscientes que podem vir a prejudicar os candidatos negros nos concursos (em especial nas fases de provas orais)” (Brasil. STF, 2017, p. 60).

Encerrado o teste de proporcionalidade e superada a discussão atinente ao controle de fraudes, julgou-se procedente a ADC, por unanimidade.

5 – Retrato do racismo à brasileira nos indicadores sociais atuais

O racismo à brasileira de que tratou o Ministro Luís Roberto Barroso no voto condutor do acórdão da ADC 41, a caminho do termo final da Lei nº 12.990/2014, que foi alvo da referida ação, pode ser constatado por qualquer leitor deste artigo em suas relações sociais e práticas cotidianas. Mas não só. Esse fenômeno foi registrado em fotografia viral de confraternização entre trabalhadores, todos brancos, de conhecido banco de investimentos em que a diversidade verificada é entre pessoas, majoritariamente homens, de coletes ou de jaquetas, e entre tipos de barbas, o que rendeu às instituições financeiras envolvidas uma ação civil pública solucionada amistosamente (XP, 2023). O

fenômeno em referência ainda é objetivamente comprovado por indicadores sociais que subsidiam pesquisas realizadas por órgãos oficiais no país.

De fato, conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística relativamente ao segundo trimestre de 2023, no período, a população brasileira com idade para trabalhar era majoritariamente negra, com 44,8% de declarantes de cor parda e 11% de cor preta, contra 42,9% declarantes de cor branca (Brasil. IBGE, 2023, p. 12). Não obstante, a parcela branca da população economicamente ativa ocupava maior fatia do mercado brasileiro, representando 33,8% do contingente de desocupados, enquanto pessoas denominadas pardas representavam 50,6% desse número e, as pretas, 14,5% (Brasil. IBGE, 2023, p. 40). É dizer, embora pessoas negras corresponderem a 55,8% da população economicamente ativa no período avaliado, elas estavam sobrerrepresentadas entre o grupo dos desocupados, totalizando 65,1% destes.

Quando a base de dados é recortada para segmento mais específico e nobre do mercado de trabalho brasileiro, a disparidade racial é ainda mais alarmante. Em recente pesquisa compreendendo o perfil étnico-racial do Ministério Público, foi observado “que as desigualdades de gênero e raça no Ministério Público perpassam as diferentes posições, em que os membros apresentam perfil marcadamente menos diverso e predominantemente branco”. Constatou-se que, apesar da reserva de vagas para negros praticada pela instituição em consonância com a lei que teve a sua constitucionalidade afirmada pelo STF, “são mulheres negras e homens negros apenas 6,5% e 13,2% do total de membros que ingressaram nos últimos cinco anos”. Verificou-se que entre estagiários e servidores a disparidade é menor, mas, de todo modo, marcante: “os estagiários apresentam maior presença de negros, embora sejam, ainda assim, minoritários”; já os servidores, “passam de 28,8% de negros entre os que têm mais de 20 anos de Ministério Público para 38,1% para os que ingressaram mais recentemente” (Brasil. CNMP, 2023, p. 171).

No último Censo do Poder Judiciário, realizado em 2013, a disparidade entre a composição racial da sociedade e a composição racial dos magistrados se revelou igualmente significativa, com a constatação de 15,6% de juizes negros contra 84,2% de juizes brancos (Brasil. CNJ, 2014, p. 42). Mesmo entre servidores, em que a distância entre os números costuma ser menos impactante, a diferença foi substancial, com 29,1% dos cargos ocupados por pessoas negras diante de 70,9% por pessoas brancas (Brasil. CNJ, 2014, p. 119). Em 2018, já sob a égide da política de reserva de vagas para candidatos negros junto à magistratura, verificou-se o seguinte: “Menos de 1% dos magistrados em atividade declarou ter ingressado na magistratura por meio da reserva de vagas: 54 magistrados, sendo 30 em vagas destinadas às pessoas com deficiência e 24 às pessoas negras” (Brasil. CNJ, 2018, p. 26).

A realidade estampada pelos dados acima confirma que o racismo à brasileira está fortemente enraizado nas estruturas da sociedade, inclusive no mercado de trabalho, a reclamar medidas da ordem da consagrada na Lei nº 12.990/2014 e mesmo na Lei nº 12.711/2012. A lei de 2012 assegura a reserva de 50% das vagas em instituições federais de educação superior para estudantes que tenham cursado todo o ensino médio em escolas públicas (art. 1º), com a separação de parcela das vagas reservadas para candidatos pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência (art. 3º). Referida lei deveria ter sido revista no prazo de dez anos, ou seja, em 2022. A despeito do atraso, a revisão está em andamento no Congresso Nacional. De acordo com o projeto de lei que foi concebido para promover a referida revisão, Projeto de Lei nº 5.384/2020, aprovado na Câmara dos Deputados em 09/08/2023 e em vias de remessa para o Senado Federal, “a avaliação do sistema de cotas deverá continuar a ocorrer a cada dez anos e os integrantes de quilombos também poderão acessar o ensino federal por meio dessa reserva” (Piovesan; Siqueira, 2023).

6 – Considerações finais

Há políticas públicas brasileiras que se inspiram na prática estadunidense, como aconteceu com as políticas de ações afirmativas raciais em universidades e no serviço público que, felizmente sem sucesso, tiveram sua constitucionalidade posta em xeque junto ao Supremo Tribunal Federal. Então, com a revisão da política de ações afirmativas raciais em universidades pela Suprema Corte dos Estados Unidos da América, surge o questionamento quanto à sobrevivência de práticas afins em vigor no Brasil.

A partir da análise da recente decisão da Suprema Corte estadunidense e das decisões um pouco mais antigas do Supremo Tribunal Federal, assim como de sua leitura à luz da realidade das relações raciais no Brasil, firma-se a necessidade de as ações afirmativas fundadas na raça dos respectivos beneficiários vigorarem por mais um tempo por aqui.

A decisão da Suprema Corte dos Estados Unidos da América nos casos *Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College* e *Students for Fair Admissions, Inc. v. University of North Carolina et al.* não deve impactar o mercado de trabalho. De fato, as razões de decidir da corte em referência não podem ser transportadas para cá diante do elevado valor que se reconhece ao indivíduo no país em questão e da conseqüente leitura que lá se realiza do primado da meritocracia.

No Brasil, pessoas negras são excluídas de oportunidades das mais variadas espécies apenas em razão da cor da sua pele ou de seus outros traços físicos negroides. Por mais que consigam enfrentar as mazelas sociais e ascenderem profissional e financeiramente, são descredibilizadas em suas posições. Há quem

argumente que as ações afirmativas econômicas seriam suficientes para alterar essa realidade. Porém, isso não é verdade. A realidade é que pessoas negras de alto poder aquisitivo são hostilizadas em mercados de luxo porque a sua raça se sobressai frente à sua capacidade de compra, assim como médicos negros são questionados em sua atividade porque a sua raça se revela ao paciente antes do seu diploma e por aí vai, tudo porque a sociedade não está acostumada com pessoas negras bem sucedidas.

Para que o quadro em questão se altere e enfim as ações afirmativas se tornem desnecessárias, é preciso que todos os espaços de poder tenham refletidas em suas composições a diversidade racial existente no país.

Esse artigo, portanto, representa um convite a empresas engajadas com a justiça social, que sustenta o ordenamento jurídico pátrio, a atuarem mais ativamente na redução da desigualdade racial incrustada na sociedade brasileira, com a construção de políticas de inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho, compreendendo reserva de vagas, eliminação de requisitos que configuram barreiras injustificáveis a pessoas negras, impactando-as desproporcionalmente, qualificação profissional, entre outras ações.

Os Estados Unidos da América baniram as ações afirmativas calcadas somente na raça dos seus potenciais beneficiários, embora isso ainda seja possível se consideradas circunstâncias puramente individuais, mas isso não deve de nenhuma forma constranger empresas que operam no Brasil a esvaziarem sua função social. Aqui no país, guiado por valores distintos, a tônica é outra: por possuírem uma função social e estarem comprometidas, a um só tempo, com a busca do pleno emprego e a redução das desigualdades sociais (arts. 5º, XXIII, e 170, *caput*, III, VII e VIII, da CRFB), operadoras privadas da ordem econômica nacional estão plenamente autorizadas a favorecer a contratação e consequente ascensão profissional de pessoas negras.

7 – Referências bibliográficas

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). *Vetores iniciais e dados estatísticos*. Conselho Nacional de Justiça – Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). *Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros*. Conselho Nacional de Justiça – Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdbcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cb-c00bda11979a3.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). *Perfil étnico-racial do Ministério Público brasileiro*. Conselho Nacional do Ministério Público. Otavio Luiz Rodrigues Jr. (Coord.). Brasília: CNMP, 2023. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2023/pesquisa_etnico-racial.pdf. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua*. Segundo trimestre de 2023. Rio de Janeiro: IBGE, abr./jun. 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2023_2tri.pdf. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *ADPF 186*, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 26/4/2012, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-205, DIVULG 17-10-2014, PUBLIC 20-10-2014 RTJ VOL-00230-01 PP-00009. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>. Acesso em: 11 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *ADC 41*, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 08/06/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-180, DIVULG 16-08-2017, PUBLIC 17/8/2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 11 ago. 2023.

CARNEIRO, Maria Luiza Tucci. Imigrantes indesejáveis. A ideologia do etiquetamento durante a Era Vargas. *Revista USP*, n. 119, p. 115-130, 2018. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/download/151581/148543>. Acesso em: 18 ago. 2023.

KORN FERRY. The Supreme Court likely just changed how companies hire. *LinkedIn*, 30 jun. 2023. Disponível em: https://www.linkedin.com/pulse/supreme-court-likely-just-changed-how-companies-hire-kornferry?trk=organization_guest_main-feed-card_feed-article-content. Acesso em: 1 ago. 2023.

PIOVESAN, Eduardo; SIQUEIRA, Carol. Câmara aprova projeto que reformula política de cotas nas universidades federais. *Agência Câmara de Notícias*, 9 ago. 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/984747-camara-aprova-projeto-que-reformula-politica-de-cotas-nas-universidades-federais-acompanhe>. Acesso em: 22 ago. 2023.

ROCHA, Liliane. Se você se apropria de intelectualidade negra, não é um aliado. *Época Negócios*, 5 nov. 2021. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/colunas/Diversifique-se/noticia/2021/11/se-voce-se-apropria-de-intelectualidade-negra-nao-e-um-aliado.html>. Acesso em: 16 ago. 2023.

UNITED STATES. Supreme Court. *Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College*, 600 U. S. (2023). June 29, 2023. Disponível em: https://www.supremecourt.gov/opinions/22pdf/20-1199_hgdj.pdf. Acesso em: 1 ago. 2023.

WERBA, Graziela Cucchiarelli; DE CARVALHO, Michele Chinelato. Não nos deixam falar, então não somos interrompidas: a linguagem sexista propagando a discriminação de gênero. *Conversas Interdisciplinares*, v. 14, n. 1, 2018. Disponível em: <http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/ci/article/view/3481>. Acesso em: 16 ago. 2023.

XP fecha acordo com Educafro após polêmica de foto só com pessoas brancas. *O Globo*, 26 maio 2022. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2022/05/xp-fecha-acordo-apos-polemica-de-foto-so-com-pessoas-brancas.ghtml>. Acesso em: 22 ago. 2023.

Recebido em: 23/8/2023

Aprovado em: 18/9/2023

Como citar este artigo:

CEZARIO, Priscila Freire. Ações afirmativas raciais à luz de recente decisão da Suprema Corte dos Estados Unidos da América: impactos no mercado de trabalho brasileiro. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, n. 3, p. 45-62, jul./set. 2023.