

Artigos

Ações Afirmativas nos Serviços Públicos como Estratégia de Combate as Desigualdades.



Marcilene Lena Garcia de Souza

Doutora em Sociologia pela UNESP; Graduada em Sociologia (UFPR) e Graduada em Ciências Sociais (UFPR). É pesquisadora do IPAD Brasil- Instituto de Pesquisa da Afrodescendência e, atualmente é Coordenadora de Ações Afirmativas da Secretaria Municipal de Igualdade Racial da Prefeitura de São Paulo.

Foto:

<http://www.iddeha.org.br/blog/?p=507>

Este artigo¹ discute o conceito de ação afirmativa considerando o debate especialmente no mundo do trabalho, destacadamente nos serviços públicos. Destaca-se a necessidade da construção de programas de ações afirmativas nos serviços públicos do país quando se constata as injustiças históricas praticadas pelo Estado brasileiro em relação a população negra e o perfil do racismo e da discriminação racial que se manifesta no mundo do trabalho público e privado.

As Ações Afirmativas nos serviços públicos

Apesar de o debate acerca das Ações Afirmativas (AA)², recentemente, ter se tornado mais público nos meios de comunicação e nas universidades no Brasil, o tema não é novo no mundo. As AA tem sido considerada como um experimento ousado e “revolucionário” do direito no século XX (GOMES, 2001) quando se observam os impactos sociais, políticos, pedagógicos, psicológicos e históricos no que se refere ao combate das desigualdades sociorraciais. E no fortalecimento da democracia, ao se enfatizarem os “princípios de igualdade” e “liberdade” como essência das sociedades democráticas.

Não obstante, evidenciam-se os processos de exclusão e estruturas históricas que reproduzem modelos fracassados e ineficazes de formular, gestar e consolidar políticas públicas para o combate das desigualdades sociorraciais e na garantia do bem-estar social e econômico dos indivíduos, como se observa na sociedade brasileira.

Como já observado por muitos juristas como Flávia Piovesan (2005); Hélio Silva Jr. (2002); Joaquim Barbosa Gomes (2001), a “neutralidade

1 Muitos dos trechos deste artigo foram extraídos na íntegra do capítulo sobre Ações Afirmativas de: SOUZA, Marcilene Garcia de. **Ações afirmativas e inclusão de negros por “cotas raciais” nos serviços públicos do Paraná.** (Tese de Doutorado). Pós-Graduação em Sociologia pela UNESP/Araraquara, 2010.

2 Passaremos ao longo do texto utilizar a sigla “AA” para designar Ações Afirmativas.

estatal” tem se traduzido em fracasso, sobretudo em sociedades com o perfil do Brasil, em que, por muitos séculos, manteve-se a “subjugação legal de inferioridade legitimada pela lei”, como no caso da escravidão. Ou seja, mesmo com a identificação da existência de algumas ações, a situação dos grupos marginalizados sofreu poucas mudanças estruturais. Tal percepção atenta para a constatação de que

observando que somente a proibição da discriminação não tem surtido efeito esperado no que diz respeito a sua eficácia, é necessário ao Estado ‘renunciar a seu histórico de neutralidade’ em questões sociais, devendo assumir, ao contrário, uma posição ativa, até mesmo radical se vista à luz dos princípios norteadores da sociedade liberal clássica (GOMES, 2001, p. 37).

Ou seja, somente proibir a discriminação não é o suficiente para garantir “igualdade de tratamento” dentro da diferença. É preciso promover o grupo discriminado considerando a “diversidade e o pluralismo” e que estas ações possam provocar “mudanças na mentalidade dos indivíduos na sociedade condicionados pela tradição, pelos costumes e pela história” (GOMES, 2001, p. 44).

Portanto, reitera-se a partir das AA a concretização do princípio da indivisibilidade e da igualdade dos Direitos Humanos; reconhecimento da existência e permanência de atos e ideologias discriminatórias por parte da sociedade civil e do Estado (OSÓRIO, 2006, p. 26).

Nesse sentido, Gomes (2001) reitera os possíveis ganhos para a sociedade quando estas ações podem ser eficazes como formas de “induzir transformações culturais, pedagógicas e psicológicas no imaginário coletivo” quando, por exemplo, relacionadas às formas de discriminação e de racismo. Gomes (2001) diz que esses efeitos persistentes (psicológicos, culturais e comportamentais) da discriminação do passado tendem a se perpetuar, que se revelam na chamada “discriminação estrutural” como, no caso do Brasil, se observa nas abismais desigualdades sociorraciais entre “grupos dominantes” (brancos) e “grupos marginalizados” (negros) no decorrer da história (Ver indicadores do IPEA, 2001, 2005, 2008; DIEESE, 2005; PNUD, 2005; IBGE, 2010).

Desse imperativo é que são construídas as ações afirmativas dirigidas para negros inicialmente nos Estados Unidos. Desconsiderando

a neutralidade estatal, o “Estado passa a levar em conta esses fatores na implementação das suas decisões, não para prejudicar quem quer que seja, mas para evitar que a discriminação, que inegavelmente tem um fundo histórico e cultural” (GOMES, 2001, p. 37), seja perpetuada.

De acordo com Gomes (2001, p. 39), inicialmente as AA nos Estados Unidos puderam ser vistas como estratégias de “encorajamento” por parte do Estado para que pessoas com poder de decisão nas áreas públicas e privadas levassem em consideração, nas suas decisões, questões como “o acesso à educação e ao mundo do trabalho, fatores vistos anteriormente como pouco relevantes para a maioria dos responsáveis políticos empresariais, quais sejam a raça, cor, sexo e origem das pessoas” (GOMES, 2001, p. 39). Tal encorajamento, assim, tinha o intento de ver concretizado o ideal de que tanto as escolas quanto as empresas refletissem em sua composição a representação de cada grupo na sociedade ou no respectivo mundo do trabalho.

Ainda nos Estados Unidos, no final da década de 1960 e início da década de 1970, verificando a ineficácia desses procedimentos no combate à discriminação, alterou-se o processo para algo mais ousado na realização da igualdade de oportunidades através de “cotas rígidas” de acesso a representantes de minorias a determinados setores do mundo do trabalho e a instituições educacionais. Essas cotas rígidas seriam modos de implementação das ações afirmativas (GOMES, 2001). As ações afirmativas ou políticas afirmativas são

definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir 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. Diferentemente das políticas governamentais antidiscriminatórias baseadas em leis de conteúdo meramente proibitivo, que se singularizam por oferecerem às respectivas vítimas tão somente instrumentos jurídicos de caráter reparatório e de intervenção *ex post facto*, as ações afirmativas têm natureza multifacetária, visam a evitar que a discriminação se verifique nas formas usualmente conhecidas

– isto é, formalmente, por meio de normas de aplicação geral ou específica, ou através de mecanismos informais, difusos, estruturais, enraizados nas práticas culturais e no imaginário coletivo (GOMES, 2001, p. 40).

Especialmente no que diz respeito às relações de trabalho, as AA “significam o uso deliberado pelos empregadores dos critérios de raça e gênero nas decisões de contratar e promover (empregados), e, nesse sentido, a concessão de preferência a minorias e mulheres sobre homens brancos no local de trabalho” (GOMES, 2001, p. 42).

Essas ações se configuram como importantes estratégias de ação na promoção da diversidade de uma maior representatividade de grupos minoritários (como os negros) nos mais diversos setores de atividade pública e privada onde há uma sub-representação “gritante” observada nas posições de mando e prestígio no mundo do trabalho e nas atividades estatais, como é o caso do Brasil:

As ações afirmativas cumprem o importante papel de cobrir essas lacunas, fazendo com que a ocupação das posições do Estado e do mundo do trabalho se faça, na medida do possível, em maior harmonia com o caráter plúrimo da sociedade. Nesse sentido, o efeito mais visível dessas políticas, além do estabelecimento da diversidade e representatividade propriamente ditas, é o de eliminar as “barreiras artificiais e invisíveis” (“class ceiling”) que emperram o avanço de negros e mulheres, independentemente da existência ou não de política oficial tendente a subalternizá-las (GOMES, 2001, p. 48).

Convergindo com Gomes (2001), Santos (2001) destaca como a implantação da diversidade étnico-racial pode acarretar em ganhos o Brasil do ponto de vista de seu desenvolvimento. O erro padeceria, no decorrer da história, em não oferecer oportunidades efetivas na educação e emprego para certos segmentos da população. Isso poderia revelar-se, num futuro próximo, “altamente prejudicial à competitividade e à produtividade econômica do país” (GOMES, 2001 e SANTOS, 2001). As ações afirmativas cumpririam o objetivo de criar as chamadas “personalidades emblemáticas”. Ou seja,

Elas seriam um dos principais instrumentos de criação de exemplos vivos de mobilidade social ascendente: os representantes de minorias que, por terem alcançado posições de prestígio e poder, serviriam de exemplo às gerações pessoais a sinalização de que não haveria chegado a sua vez, obstáculos intransponíveis à realização de seus sonhos e à concretização de seus projetos de vida (GOMES, 2001 p. 49).

As AA cumprem, então, o papel de “selecionar talentos” desperdiçados pela sociedade, que poderiam ser de extrema importância no desenvolvimento do país e da democratização dos “espaços de poder”. No Brasil, dado ao perfil excludente, tem-se assegurado, historicamente, os espaços de poder para indivíduos que atendem a um perfil social e racial; isso corrobora para naturalização de situações de desigualdades fundadas no preconceito, discriminação e racismo, ao mesmo tempo em que legitima as situações de vantagens sociais e garantia dos status quo para o grupo hegemônico no poder.

Tais ações devem ser consideradas como estratégias de valorização e desenvolvimento da sociedade quando pretende atuar na promoção social daqueles em situação de vulnerabilidade e desvantagem social, considerando os diversos fatores sociais e culturais que historicamente têm contribuído para tais resultados, e também favorecem a reflexão do perfil étnico-racial nos espaços presentes na sociedade.

Portanto, vemos a importância da construção de processos de “interação” e da “integração” de todos os indivíduos na sociedade como um valor que promove a diversidade, justiça social, fortalecendo a ideia de “igualdade de oportunidade”. Considerando o princípio de “justiça distributiva” na análise das políticas públicas e a importância da “redistribuição” e da necessidade de promover igualdade de oportunidades, a partir da constatação de que esta justiça social se concretiza de fato, quando são consideradas as condições³ que tais indivíduos tiveram para serem incluídos. Além disso, pode atuar na promoção da identidade e da autoestima do grupo excluído.

3 De acordo com D`Adesky (2001, p. 231), há um reconhecimento de que as condições sociais e históricas também podem gerar desigualdades. E que a ideia de “equidade” neste caso, consiste em assegurar a esses grupos sociais ou comunidades étnicas marginalizadas o desenvolvimento de políticas específicas que tendem a torná-los tão iguais quanto possível do ponto de vista da igualdade de oportunidades e do acesso a funções e cargos públicos.

Na Índia, por exemplo, as políticas de ações afirmativas tiveram início em 1947, com base na nova constituição, atendendo às demandas dos movimentos populares. Ao invés de reservas em forma de cotas, são definidas como uma “vantagem adicional” dando ao candidato contemplado maior competitividade em processos seletivos únicos/unificados e abertos/universais (cf. WEISSKOFF, 2008, p. 37). Lá, instaurou-se um sistema de cotas atribuindo aos “intocáveis” 22,5% das vagas na administração e no ensino público, pretendendo corrigir as desigualdades sociais procedentes do regime de castas e da hierarquização de “origem divina” (D`ADESKY, 2001, p. 208).

Já nos Estados Unidos, essas ações tiveram início nos anos de 1960 a partir da luta do movimento social por direitos civis, promovida pelos negros americanos, que foram os primeiros grupos a se beneficiar dos programas de ações afirmativas, seguidos, a partir da década de 1970, por hispânicos e indígenas. Em 2000, os afro-americanos representavam 12% da população, os hispânicos 12% e os indígenas 1%.⁴ Partia da ideia de que a igualdade entre brancos e negros não poderia se efetivar concretamente, a não ser que sob as condições de se favorecerem os negros com medidas compensatórias pela discriminação sofrida no passado e, evidentemente, pela escravização (D`ADESKY, 2001, p. 208).

Observou Thomas Weisskoff (2008) que tanto nos EUA quanto na Índia estas ações estão mais concentradas na área da educação e mundo do trabalho. Em especial no caso da Índia, as reservas nos processos seletivos para empregos e ingresso em instituições de ensino superior (especialmente em instituições mais seletivas e com maior prestígio)⁵ são obrigatórias em quase todos os setores públicos, o que inclui o funcionalismo público, empresas estatais, faculdades e universidades controladas pelo governo. Estas medidas são de caráter público. Não há programas desta natureza na iniciativa privada. No âmbito da política, observa-se que grupos contemplados pelas AA têm assegurado assento para candidatos em assembleias legislativas federais e estaduais.

Já nos Estados Unidos, as ações afirmativas no mundo do trabalho são praticadas por agências e organizações do setor público, mas também por muitas instituições com fins não lucrativos e empresas privadas, independentemente de qualquer subsídio estatal. Algumas políticas de ações afirmativas de organizações não governamentais (ONGs) são

4 *Apud* Weisskoff, 2008, p. 40.

5 Além da forma de ingresso ainda disponibilizam outras formas de vantagem como bolsas, auxílio moradia e alimentação, programas especiais e empréstimos em compras de livros.

produto de pressão governamental, que força as empresas a adotarem ações estratégicas para evitar acusações legais de discriminação. Em muitos casos, as políticas são implementadas espontaneamente por líderes empresariais como forma de aumentar a representação de minorias no ambiente do trabalho (cf. WEISSKOFF, 2008, p. 39). Não há nesse país ações afirmativas para candidaturas na política.

Na África do Sul, conforme entendeu João Feres Jr. & Verônica Daflon (2007), já se concebia a ação afirmativa desde 1948, quando o regime do *apartheid*, oficialmente, legalizou a separação entre negros e brancos porque constituía na prática uma reserva de espaços e posições de mais status sociais para os brancos, em prejuízo da maioria de origem africana e de outros grupos não brancos. Esta política revelou a diferenciação concreta entre o que se pode entender como sendo “discriminação positiva” que tem por objetivo promover grupos em situação de desvantagem e não a “discriminação negativa” que promove a desigualdade entre os grupos.

Após a queda do *apartheid*, em 1991, Nelson Mandela levantou o debate sobre a importância das ações afirmativas para corrigir as desigualdades geradas pelo *apartheid* baseadas nos princípios democráticos. A aprovação de uma Constituição provisória no ano seguinte garantiu a promoção da equidade e oportunidade no mundo do trabalho. Em 1994 Mandela foi eleito presidente da África do Sul. Assim, um Programa de Reconstrução e Desenvolvimento a fim de transformar a economia e a sociedade sul-africana priorizou adotar as ações afirmativas como uma política de caráter provisório, mas como “um processo ligado intimamente à cultura empresarial, acadêmica e do serviço público” (FERES e DAFLON, 2007, p. 25).

Logo, a AA se tornou compulsória nos serviços públicos imediatamente após as eleições, por meio de emenda, instituindo a obrigatoriedade da consideração da raça, gênero ou deficiência do candidato para a contratação ou promoção, aliada a exigências de qualificação, treinamento, educação e outros indicadores de mérito (FERES e DAFLON, 2007, p. 25).

Ainda no mundo do trabalho, na África do Sul, em 1998, consolidou-se pelo Ministério do Trabalho uma Comissão pela Igualdade no Emprego ligada a este Ministério para promover igualdade no mundo do trabalho a partir das seguintes estratégias:

(1) promoção da igualdade de oportunidades e tratamento justo no emprego por meio da eliminação da discriminação injusta; (2) implementação de ação afirmativa para reparar as desvantagens no emprego vivenciadas por determinados grupos, a fim de garantir sua representação equitativa em todas as categorias ocupacionais e níveis na força de trabalho (FERES Jr & DAFLON, 2007, p. 27).

Apesar de na Índia as ações afirmativas ocuparem um lugar de maior destaque sendo que atingem quase metade da população⁶, em ambas as sociedades, os programas dependem de monitoramento e participação dos grupos que delas se beneficiam e de seus aliados políticos (WEISSKOFF, 2008, p. 41).

Para além da Índia, Estados Unidos e África do Sul, outros países como Canadá, Alemanha, Finlândia, Bulgária, Polônia apresentam, em suas constituições, programas de ações afirmativas. Esta lista poderia ser acrescida com outros países como Austrália, Nova Zelândia, Israel, China, Rússia, Sri Lanka, Malásia, Nigéria e Ilhas Fiji (FERES Jr. & ZONINSEIN, 2008, p. 11).

Estas e outras experiências têm podido revelar a urgência de tais ações de forma mais ampliada no Brasil e a possibilidade de pensar a construção do país considerando a fundamental importância da população negra, neste processo, partindo do pressuposto que a sua inserção na sociedade implicará no fortalecimento da democracia e do crescimento social, político e econômico da sociedade.

Já salientamos que países como Estados Unidos, Índia e África do Sul apresentam programas de inclusão de grupos vulneráveis no mundo do trabalho. Na Índia, destacadamente mais nos órgãos públicos e, nos Estados Unidos, nas empresas privadas. No Brasil, experiências diretas de ações afirmativas para deficientes físicos (reserva de vagas) são de 1989. Outras iniciativas foram construídas para promoção de igualdade de gênero, de faixa etária (para jovens) e só recentemente, a partir de 2001, apenas os Estados do Paraná, Rio de Janeiro e Mato Grosso do Sul aprovaram programas de inclusão de afrodescendentes nos serviços públicos. Vários programas de ações afirmativas no mundo do trabalho para negros foram realizados em municípios. O governo federal tem estudado estratégias de

6 Os grupos raciais, étnicos ou sociais (castas) se apresentam em proporção maior quando comparados com os Estados Unidos. Os beneficiados na Índia são os Dalits (16%) e os Adivasis (8%) da população. Há também outro grupo beneficiado por reservas em concursos públicos e ensino superior que são genericamente denominados de *Other Backward Classes* (OBCs), este representa 25% da população. (Ver Weisskoff, 2008, p. 41).

pautar a necessidade da política, considerando o perfil da desigualdade racial presente nos serviços públicos.

Já no Brasil as políticas de ações afirmativas para mulheres (artigo 7º. inciso XX da Constituição Federal) e deficientes (artigo 37, inciso VIII, Const. Federal) no mundo do trabalho não tem historicamente recebido tantas críticas ou questionamentos mais explícitos quanto à sua legitimidade e necessidade, como é caso das cotas para negros.

O debate das AA para negros no mundo do trabalho é recente, apesar de a discriminação racial ser antiga e, dependendo dos setores, ser crescente em todos os estados do país. De acordo com Oliveira (1985), as principais características das desigualdades raciais no mundo do trabalho para os negros são: remuneração extremamente baixa quando comparada a outros grupos; concentração em determinados setores do mercado e em certas atividades cujos salários e condições de trabalho são inferiores. Há também uma maior incidência de negros em atividades predominantemente de ocupações manuais e de menor nível de rendimento, tais como prestação de serviços (particularmente os serviços pessoais e domiciliares), construção civil e indústria de transformação tradicional. A menor participação da força de trabalho negra ocorre nos setores de serviços financeiros, técnico-profissionais, administração, incorporação de imóveis e serviços comunitários e sociais (BENTO, 2002).⁷

Assim, partimos da premissa que a valorização da *diversidade* e a valorização da *pluralidade racial*, conforme analisa William Bower (2004), não devem apenas buscar reverter processos históricos de discriminação. Elas carregam em si algo com o qual toda uma sociedade pode beneficiar-se. Assim, considera-se a complexidade das relações sociais e a forma como elas podem interferir na mudança *da e na realidade social* dos indivíduos (ROSA, 1997). Desse modo, a política de ação afirmativa no mundo do trabalho dentro da estrutura do Estado, ao mesmo tempo pode assegurar aos negros maiores oportunidades, pode garantir uma renda melhor e ser, portanto, concebida como medida concreta na promoção e melhoramento da estrutura da sociedade no que diz respeito à ideia de *igualdade* como base da *democracia*. Portanto, na interação e integração dos indivíduos como um direito, é necessário que *todos* os seus grupos passem a participar efetivamente da sociedade e contribuir, de maneira democrática, para sua transformação (MIRANDA, 1997; GOMES, 2001).

⁷ Apud Porcaro Araújo, 1988.

Neste contexto, é fundamental levar em consideração o princípio de “justiça distributiva” na análise das políticas públicas específicas. Estas deverão estar baseadas em critérios que consideram que o conceito de “meritocracia” deve se pautar, sobretudo, no princípio da “igualdade de condições” na promoção da justiça social, evitando a apreensão de que brancos e negros não percebem a “segregação racial” como um dado da problemática de suas vidas, mas algo que constitui uma realidade dada. Assim, as políticas sociais universalistas contemplariam a todos da mesma forma. Levaria a crer, neste sentido, que somente aqueles que possuem determinados méritos são destinatários dos benefícios. Esse critério no Brasil atenta para a construção de uma forma inigualitária de sociedade, na qual os méritos também obedecem, segundo dados estatísticos e análises de cientistas sociais, a uma “hierarquia racial”.

Para Santos (2003), o caráter bidimensional da justiça considera a importância da redistribuição, somado ao reconhecimento e justamente a “exigência do reconhecimento e da redistribuição permite a realização da igualdade”. Ou seja, “a discriminação ocorre quando somos tratados como iguais em situações diferentes e como diferentes em situações iguais” (PIOVESAN, 2005). Lembrou Boaventura Santos (1999, p. 56) que “a única solidariedade possível é uma solidariedade entre iguais”. Portanto, se etnia e raça foram utilizadas para excluir, necessitam ser utilizadas como critérios para incluir. Santos lembra que

temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza, e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades (SANTOS, 2003, p. 56).

De acordo com Gomes (2001), a ideia de *igualdade* puramente formal passou a ser questionada quando se constata que a igualdade de direitos não era por si só suficiente para tornar acessível a quem era socialmente desfavorecido as oportunidades de que gozavam os indivíduos socialmente desprivilegiados. Ou seja, em vez de igualdade de oportunidades era relevante considerar a ideia de igualdade de condições considerando não somente certas condições fáticas e econômicas, mas também certos comportamentos numa dada realidade social como é a discriminação (GOMES, 2001, p. 03 e 04).

Constata-se, neste sentido, que somente proibir a discriminação não se apresenta como sendo suficiente para garantir e promover a

Os negros, os pobres, os marginalizados pela Raça, pelo sexo, por opção religiosa, por condições econômicas inferiores, por deficiências físicas ou psíquicas, por idade, etc. continuam em estado de desalento em grande parte do mundo.

igualdade jurídica. Há necessidade de construção de políticas sociais que corroborem para diminuir as desigualdades sociais e econômicas e promover justiça social, considerando a esfera internacional dos Direitos Humanos, de apoio e promoção de determinados grupos sociais fragilizados (GOMES 2001, p. 04 e 05).

Em nenhum Estado Democrático, até a década de 1960, e em quase nenhum até esta última década do século XX se cuidou de promover a igualação e venceram-se os preconceitos por comportamentos estatais e particulares obrigatórios pelas quais se superassem todas as formas de desigualação injusta. Os negros, os pobres, os marginalizados pela Raça, pelo sexo, por opção religiosa, por condições econômicas inferiores, por deficiências físicas ou psíquicas, por idade, etc. continuam em estado de desalento em grande parte do mundo. Inobstante a garantia constitucional da dignidade humana igual para todos, não são poucos os homens e mulheres que continuam sem ter acesso às iguais oportunidades mínimas de trabalho, de participação política, de cidadania criativa e comprometida, deixados que são às margens da convivência social, da experiência democrática na sociedade política (ROCHA, C., 1996 *apud* GOMES, 2001, p. 06).

Analisando a figura do Estado, Gomes (2001) entende que é necessário considerar a situação de vulnerabilidade social e a forma de conceber as políticas públicas (e também privadas) que devem estar voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e a neutralização dos efeitos da discriminação racial. Assim, o Estado abandona a sua tradicional "posição de neutralidade e de mero espectador dos embates que se travam no campo da convivência entre os homens e passa a atuar ativamente na busca da concretização da igualdade positivada nos textos constitucionais" (GOMES, 2001, p. 06). Estas ações afirmativas "visam combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de fundo cultural, estrutural enraizada na sociedade" (GOMES, 2001, p. 06).

Portanto, nos referimos aos processos de "discriminação indireta" existentes no Brasil que tem tido como alvo preferencial, por exemplo, a população negra, sobretudo na educação e no mundo do trabalho. Vê-se que algumas das manifestações flagrantes de discriminação indireta não são oriundas de manifestações expressas de discriminação, mas de práticas administrativas, empresariais, de leis, normas ou de políticas públicas aparentemente neutras, porém dotadas de potencial discriminatório, pois geram efeitos desproporcionais e injustos em prejuízo de grupos identificáveis (VARELLA, 2009, p. 22).

Ou seja, os efeitos desproporcionais e/ou desigualdades de resultados de uma política pública universalista, por exemplo, são fortes indicativos que podem revelar nuances acerca da existência da discriminação indireta ou práticas institucionais de racismo (racismo indireto). Essas desigualdades, percebidas também no mundo do trabalho, seja em função da existência de uma sub-representação de negros e sobrerrepresentação de brancos em determinadas funções nas empresas, de critérios mais exigentes nos processos de admissão, ou diferenças de remuneração, e/ou processos mais dificultosos de ascensão a cargos de poder, ainda de processos mais rápidos de demissão como apontam alguns indicadores em relação à população negra quando comparada à população branca, evidenciam a existência de discriminação indireta ainda que estas desigualdades não sejam legitimadas legalmente, reconhecidas formalmente ou mesmo consideradas justas. Estas são, na maior parte das vezes, atribuídas a fatores sociais e não raciais.

Assim, para Santiago Varela (2009, p. 22), “é necessário diagnosticar desigualdades raciais que podem ser consideradas injustas, a depender do parâmetro moral utilizado para julgar”. Cabe salientar que o conceito de discriminação indireta “figura claramente nas normativas internacionais como as da OIT, OEA e ONU, e regionais como as da União Europeia, além de ser praticado nos Estados Unidos desde a década de 1970 e no Canadá também há décadas” (VARELLA, 2009, p. 22).

Estas discriminações, conforme destacado, têm afetado os indivíduos a partir do fenótipo, sobretudo a cor. Assim, lembramos que a cor da pele no século XVIII foi considerada como um critério fundamental e divisor de águas entre as *raças*. E a espécie humana ficou dividida em três raças estanques que resistem até hoje no imaginário coletivo: brancos, negros e amarelos. Apesar de que a crença na existência em raças do ponto de vista biológico seja improvável na atual realidade. Sabe-se que do ponto de vista social a ideia de raça continua presente no imaginário social de várias sociedades, como é o caso do Brasil e continua provocando impactos sociais negativos na mobilidade vertical e horizontal da população negra em todos os segmentos sociais, assim como, na forma hierarquizante de gestar as políticas públicas para brancos e negros no decorrer da história do país (IPEA, 2001). No caso da Educação, Moradia e Mundo do Trabalho, os indicadores sociais demonstram situação de maior desigualdade entre brancos e negros no Brasil do que quando comparados com a situação de negros na África do Sul no regime oficial do *Apartheid* (IPEA, 2001).

No mesmo sentido, em que se observa a situação de desvantagem da população socialmente identificada como sendo negra no decorrer da

história do Brasil, faz-se necessário também um olhar atento acerca dos debates e discursos anti ações afirmativas, *anticotas* e de como tais discursos trazem componentes sociais importantes na forma de ler o Brasil, na forma de analisar a estagnação da miséria, da pobreza e da desigualdade racial no país (concentrada entre os negros), ainda, baseada na ideia da existência de uma *democracia racial*. Ao mesmo tempo em que é imprescindível destacar elementos fundamentais nos discursos antirracistas e pró-ações afirmativas que tratam, sobretudo do desenvolvimento do país a partir das estratégias de inclusão de metade da população do Brasil que é negra. Portanto, destacamos o momento histórico porque possibilitará a problematização e construção de uma nova ideia de nação onde a população negra, desta vez, possa estar incluída, inserida, integrada.

Negros nos Serviços Públicos do Brasil

Buscamos ao enfatizar os serviços públicos, apresentar algumas características do perfil étnico-racial dos servidores públicos no Brasil a partir de duas pesquisas: a de Rafael Osório sobre *Raça e Gênero no Serviço Público Civil*, publicada em 2006, e a pesquisa realizada pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap) sobre *Gênero, raça e competências de direção no serviço público federal*, publicada em 2004. Ambas destacam a sub-representação de negros nos serviços públicos, bem como a necessidade de ampliação de políticas que promovam equidade de gênero e raça nesses espaços.

Em 13 de maio de 2002, foi instituído pelo presidente da época, o Programa Nacional de Ações Afirmativas no Âmbito da Administração Pública Federal (PNAA), para o combate às desigualdades de gênero, raça e deficiência física. Desde 1995, quando do reconhecimento do Estado brasileiro da existência da discriminação racial e das desigualdades sociorraciais oriundas do perfil de discriminação para este grupo, o debate sobre AA passou a ser mais efetivo focalizando a necessidade de políticas para diminuí-las. Portanto, essas políticas seriam construídas não para garantir privilégios ao grupo fragilizado, mas para minimizar a estrutura de privilégio alcançado nas diversas formas de manutenção que corroboraram para a perda de direitos dos grupos historicamente discriminados.

Observa-se, contudo, que poucos têm sido os estudos sobre a participação da população negra nos serviços públicos do país. De acordo com a pesquisa realizada por Rafael Osório, publicada em 2006, apenas 43% dos servidores públicos ativos teriam registrado sua cor. De acordo com Osório, 63% dos servidores públicos federais do país são brancos

(35% homens e 29% de mulheres), 35% negros (19% são homens e 15% de mulheres) e 2% se encaixam na categoria “outros”. Vê-se, neste caso, que as mulheres negras estão mais vulneráveis ao acesso aos serviços públicos.

Mesmo observando que a sub-representação da população negra, em 2003, somava 44% do contingente populacional, de acordo com Osório, quando se compara o ano de ingresso dos servidores públicos federais a partir do grupo racial, há “de forma preocupante” uma menor proporção de entrada de negros nos serviços públicos quando comparada a décadas anteriores. Ou seja,

a proporção de negros apresenta uma ligeira redução quando se passa do grupo dos com 20 a 29 anos de serviço ao grupo dos ingressados entre 1984 e 1993. Esta redução é de 4,8%. Mas, ao se passar do grupo de 10 a 19 anos para o de ingresso mais recente, a redução é de 24,7%. Portanto, a permeabilidade do SPC ao ingresso de negros parece estar diminuindo (OSÓRIO, 2006, p. 53).

Ele destaca que o gerenciamento da diversidade na Administração Pública aumenta a qualidade e a capacidade de intervenção do Estado nos mais diversos setores. A diversidade representaria os canais da democracia. Ou seja, as AA para servidores públicos podem contribuir para sensibilizá-los para as problemáticas das desigualdades produzidas pelas discriminações, o que pode contribuir para mais efetividade dos programas de AA para os servidores públicos em geral (OSÓRIO, 2006).

De acordo com Osório (2006), um estudo em 1950 comprovaria a ausência de negros nos serviços públicos a partir de dados referentes ao censo populacional de 1940 (OSÓRIO, 2006, p. 33). Ainda no final da década de 1960, o deputado federal Mário Gurgel teria “feito interpelações formais acerca da promoção de negros em cargos de chefia em alguns nichos da Administração Pública que eram notoriamente conhecidos por barrar, de várias formas, o ingresso de pessoas negras. A justificativa era ausência de dados” (OSÓRIO, 2006, p. 33). Ainda conforme Osório, Abdias do Nascimento, deputado federal, inclui reserva de 40% das vagas para negros (20% de cada sexo) nos concursos públicos no Projeto de Lei de 1983 que não se transformou em Lei (OSÓRIO, 2006, p. 33).

Osório assinala que no caso das AA no Ministério das Relações

Exteriores, através do programa de estímulo ao ingresso no serviço público, na carreira diplomática, não se configura como sendo “cotas raciais”. No mesmo sentido, em relação às cotas de 20% para afrodescendentes no MDA, de acordo com Osório, “não se tem notícia de um único concurso que tenha contato com este perfil de cota” (OSÓRIO, 2006, p. 36), o que pode estar associado às ações judiciais e questionamentos acerca da constitucionalidade do Programa.

Ou seja, o PNAA, instituído em 2002, cujas disposições concretas configuram um programa voltado aos servidores civis da administração direta e indireta do poder executivo federal, de acordo com Osório (2006, p. 37), “é apenas um documento, uma norma que jamais foi regulamentada, tampouco seguida”, não obstante “sua vigência merece ser regulamentada para ser implementada”.

Ainda a necessidade da construção de programas de AA nos serviços públicos atenta para a responsabilidade do Estado na promoção da igualdade racial quando se observa que o Estado, na medida em que tenta coibir as discriminações nas empresas privadas, necessita dar seu exemplo na promoção da diversidade nos espaços públicos que atendem uma população que apresenta tais diversidades.

Neste sentido, as representações de grupos sociais na máquina do Estado, contribuem para comprometer a Administração Pública na medida em que estes grupos se sintam responsáveis pelas suas demandas na forma de construir e consolidar as políticas públicas provocando, neste sentido, impactos sociais para todos os grupos e para o público em geral que é usuário dos serviços.

A sub-representação de negros, em alguns setores, sobretudo aqueles que exigem maior grau de escolaridade, está fortemente associada às desigualdades de resultados oriundas na forma de discriminação institucional em fases anteriores aos concursos públicos, destacadamente quando se verifica as desvantagens educacionais entre os diversos grupos raciais que têm garantido à população branca uma significativa situação de vantagem. Ou seja, verifica-se que em níveis de menor exigência de grau de escolaridade, as concorrências entre negros são maiores. Outro fator que pode contribuir para este comportamento e ao mesmo tempo está na ideia de que estes sofreram processos menos exigentes (menos discriminação), sobretudo no que diz respeito à ideia de competência (BENTO, 2001; ENAP, 2004; OSÓRIO, 2006).

Para Osório que se debruçou na grande investigação sobre o perfil de Gênero e Raça nos Serviços Públicos Civis, não se justificaria a

construção de medidas de AA generalizadas para o ingresso nos serviços públicos, ou seja, “as cotas fixas não são recomendadas para todos os concursos públicos. Mas para algumas carreiras” (OSÓRIO, 2006, p. 96). Assim, seria necessário estabelecer metas de equilíbrio a ser atingidas a partir das representações demográficas dos grupos.

Ainda para esse autor, a equidade entre os diversos grupos a partir do Ensino Fundamental, Médio e Superior no espaço público não implica em garantia de igualdade de tratamento aos servidores dos ambos os grupos raciais. Portanto, para Osório (2006), os processos de “ingresso” e “permanência” devem ser avaliados de acordo com as suas especificidades. Ou seja, “ingressar é uma coisa” e “seguir carreira, ganhar promoção ou ocupar cargos” (OSÓRIO, 2006, p. 96) é outra. Ou seja, as mulheres brancas e as pessoas negras apresentam mais dificuldades de ocupar cargos mais elevados na hierarquia. Portanto, haveria barreiras de gênero e raça na promoção dos grupos posteriormente à sua entrada nos serviços públicos. Este perfil de discriminação institucional se configura na verificação da existência de diferenças e nas probabilidades de ocupação de cargos hierarquizantes mais elevados (OSÓRIO, 2006, p. 97). Neste sentido, o pesquisador destaca a importância do Gerenciamento da Diversidade pelo Estado “voltado à equiparação das diferenças entre carreiras e a vieses afirmativos na distribuição de promoções, de funções, nas designações para os cargos e também para o aumento quantitativo de mulheres e negros nos cargos de maior poder discricionário” (OSÓRIO, 2006, p. 98).

Convergindo com Osório (2006), a pesquisa realizada pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap) sobre *Gênero, raça e competências de direção no serviço público federal*, publicada em 2004 também atentou para a dificuldade de acesso de mulheres e negros nos cargos superiores da Administração Pública Federal, assim como aos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o desempenho de cargos de direção desses segmentos. O trabalho intentou aprofundar e compreender percepções dos dirigentes sobre discriminações de mulheres e negros nos ambientes de trabalho nos escalões superiores. O estudo realizado pelo Enap (2004) demonstrou que a presença feminina em escalões inferiores do Serviço Público Federal induz a uma falsa percepção de que há equidade na distribuição entre homens e mulheres nas estruturas de trabalho. Já sobre a representação de negros nos serviços públicos constata-se ainda que há poucas informações sobre o tema em função da inexistência de informações sobre cor e autoidentificação racial. A partir de campanhas em prol do cadastramento racial dos servidores, havia apenas 40% dos servidores ativos com registro de cor (ENAP, 2004, p. 21).

Entre os resultados da pesquisa da Enap, a baixa representação de negros nos serviços públicos se deve a: os resquícios do racismo e discriminação racial presente na sociedade; menos negros do que brancos para concorrerem para cargos superiores; faltam programas para estimular o acesso de negros a cargos superiores; não existem negros para assumir os cargos superiores, porque eles são minoria nos Ensino Superior; faltam metas de paridade para o procedimento dos cargos superiores; os brancos não estão acostumados a respeitar um negro em cargo de poder; os negros não se dispõem a assumir cargos de chefia (ENAP, 2004, p. 23).

Algumas das iniciativas elencadas na pesquisa da Enap para superar diferenças de representantes nos escalões superiores do serviço público federal e melhorar a relação entre grupos negros e brancos revelaram que para os atores é importante

em 72% promover campanhas e estabelecer metas para a superação das diferenças entre gêneros e entre etnias; em 67% incluir nos cursos de formação dos serviços públicos federais o tema de gênero e raça; em 65% valorizar chefias e equipes que tenham diversidade étnica e de gênero; em 60% promover programas de desenvolvimento profissional destinados às mulheres e aos negros (ENAP, 2004, p. 33).

A baixa representatividade dos negros nos serviços públicos é justificada pelos seguintes motivos: acesso limitado aos cursos superiores; falta de capacitação e experiência para cargos superiores e pelo fato de que negros precisam “provar sua competência e legitimidade para ocuparem cargos de direção” (ENAP, 2004, p. 37). No mesmo sentido a pesquisa demonstrou que mulheres e negros percebem mais a discriminação a que estão submetidos. Entre as sugestões elencadas para minimizar as diferenças percebidas entre os diversos grupos está a necessidade de contemplar nos cursos do Enap as questões de gênero e raça; nos programas de aperfeiçoamento em gestão de pessoas introduzir dinâmicas que sensibilizam

as equipes que tenham resistências a chefias de negros e mulheres a mudarem de atitude;
melhorar a capacitação dos serviços em gestão de informação, gestão de processos e gestão de pessoas, promovendo, assim, a qualidade dos serviços públicos;
estimular as chefias a viabilizar a participação de mulheres e negros em cursos de desenvolvimento gerencial;
dar visibilidade às mulheres e aos negros em cargos de direção com forma de minimizar preconceitos ou inseguranças com relação à sua capacidade de gestão;
promover encontros de mulheres dirigentes em que seriam discutidos problemas e soluções comuns;
campanhas de incentivo à distribuição mais equitativa do trabalho doméstico;
introduzir nos cursos de capacitação dinâmicas que incentivam mudanças de atitudes preconceituosas com relação aos negros e mulheres;
sugerir à área de comunicação social do governo que lance campanhas a favor da igualdade e da valorização do trabalho de mulheres e negros no serviço público (ENAP, 2004, p. 39).

Julgamos todas estas questões elencadas anteriormente como relevantes na construção de modelos de gerenciamento de programas de AA para negros em serviços públicos, sobretudo porque ações potencialmente inovadoras como estas precisam estar sendo acompanhadas de estratégias que para além de beneficiar o grupo fragilizado na forma de ingresso, necessita, em função de condicionantes históricos que corroboraram para reprodução de discriminação, encontrar nos espaços públicos ambientes que, para além de valorizar a diversidade étnico-racial, produzam mudanças de mentalidades acerca do grupo beneficiado, sobretudo por se tratar de uma política de Estado, onde este deve dar exemplo na forma de condução do processo para inspirar não só o ambiente interno, na medida em que possibilita a construção de um ambiente saudável, mas também reproduz estes significados para seus usuários de que haveria uma valorização de todos os grupos étnico-raciais existentes no Estado.

Considerações finais

As medidas que visem favorecer indivíduos ou grupos raciais em situação de desigualdade sociorracial por processos de “seleção preferencial” têm se mostrado uma decisão mais “desafiadora” na consolidação das AA. A “integração” de grupos com menor prestígio social com representantes da “elite” econômica e intelectual do país seja no mundo do trabalho ou no ensino superior tem podido revelar a ousadia dessas políticas quando da possibilidade de diversificar os espaços de poder. E este deve ser considerado como sendo um grande valor produzido pelas AA com que toda a sociedade pode se beneficiar.

Denúncias do MSN comprovadas por indicadores sociais como o Ipea⁸, Pnud⁹, IBGE¹⁰, etc. comprovam que o componente racial interfere significativamente de forma negativa na mobilidade vertical e horizontal desses indivíduos, “não porque nasceram pobres”, mas porque nasceram negros numa sociedade que lhes garante mais obstáculos sociais em função de seus traços fenotípicos (pertencimento racial).

Referências

BENTO, M. A. Silva (Org.). **Ação Afirmativa e diversidade no trabalho**: desafios e possibilidades. Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades e Conselho Regional de Psicologia-6ª. Região. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

BENTO, M. A. Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: **Psicologia Social do Racismo**: Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

BOWEN, William G. **O curso do rio**: um estudo sobre as ações afirmativas no acesso à universidade. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

D' ADESKY, Jacques. **Pluralismo étnico e multi-culturalismo**: racismo e anti-racismo no Brasil. Rio de Janeiro: Pallas, 2001.

DIEESE. A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação. **Dieese. Estudos e pesquisas**, ano II, n. 14, nov. 2005.

ENAP- Escola Nacional de Administração Pública. **Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal**. Brasília: Enap, 2004. (Cadernos Enap, 31).

FERES JR., João & DAFLON, Verônica Toste. Ação afirmativa em perspectiva internacional: estudos de casos. In: FERES JR., João; OLIVEIRA, Mariana Pombo;

8 Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Ver site: www.ipea.gov.br

9 PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. In: **Relatório de Desenvolvimento Humano**: Racismo, Pobreza e Violência. 2005.

10 IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicadores de 2006**.

FERES JR, João e ZONINSEIN. A consolidação da ação afirmativa no ensino superior brasileiro. In: ZONINSEIN, Jonas & FERES JR., João (Org.). **Ação Afirmativa no Ensino Superior Brasileiro**. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2008.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Princípios Constitucionais da Igualdade**: o direito como instrumento de transformação social, a experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GONÇALVES, S. **O compromisso das Empresas com a promoção da igualdade racial**. Bejamim S. Gonçalves (Coord. de ed.). São Paulo. Instituto Ethos, 2006.

HENRIQUES, Ricardo. **Desigualdade Racial no Brasil**: Evolução das Condições na década 90. Rio de Janeiro: Ipea - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2001. (Texto para discussão n. 807).

IBGE. **Síntese de indicadores sociais** 2005. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2006.

_____. **Síntese dos indicadores sociais**: Uma análise das condições de vida da população brasileira. Estudos e Pesquisas: informação demográfica e socioeconômica. n. 23, 2008.

MAPA DA POPULAÇÃO NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO. São Paulo: Inspir/Dieese; Fundação Seade, 1999.

OLIVEIRA, Lúcia H.; PORCARO, Rosa Costa Maria; ARAÚJO, Teresa Cristina N. **O lugar do negro na força de trabalho**. Rio de Janeiro: IBGE, 1985.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. **Desigualdade racial e de gênero no serviço público civil**: Programa de Fortalecimento Institucional para Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE). Brasília: OIT- Secretaria Internacional do Trabalho, 2006.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 124, jan./abr. 2005.

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Relatório de Desenvolvimento Humano**: Racismo, pobreza e Violência. Pnud, 2005.

ROCHA, V. Carmen Lúcia Antunes. Ação Afirmativa: o Conteúdo Democrático do Princípio da Igualdade. In: **Revista Trimestral de Direito Público**, n. 15/96.

ROSA, Felipe Augusto de Miranda. **Sociologia do Direito**: O Fenômeno Jurídico como Fato Social. 15. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1997.

SALES, Tereza. Raízes da desigualdade social na cultura brasileira. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, n. 25, p. 26-37, 1994.

SANTOS, Boaventura de Souza. Reinventar a democracia: Entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. In: OLIVEIRA, Francisco de e PAOLI, Maria Célia (Org.) **Os Sentidos da Democracia**: Políticas do discurso e hegemonia global. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 83-129.

_____. **Reconhecer para libertar:** os caminhos do cosmopolitanismo multicultural. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SANTOS, Helio. **A busca de um caminho para o Brasil:** a trilha do círculo vicioso. 1. ed. São Paulo: Senac, 2001.

_____. A baixa diversidade étnico-racial no mundo do trabalho. In: GONÇALVES, S. **O compromisso das Empresas com a promoção da igualdade racial.** Bejamim S. Gonçalves (Coord. de edição). São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

SANTOS, Sales Augusto dos. **Movimentos Negros, Educação e Ações Afirmativas.** Tese (Doutorado) - Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília. UNB, 2007.

SELL, Sandro Cesar. **Ação Afirmativa e Democracia Racial:** Uma introdução ao debate no Brasil. Fundação Boiteux, 2002.

SILVA JR., Hédio. **Direito de Igualdade Racial:** Aspectos constitucionais civis e penais. Doutrina e Jurisprudência. São Paulo: Editora Juarez Oliveira, 2002.

SILVA, Luiz Fernando Martins da. Considerações sobre a juridicidade das políticas de ação afirmativa para negros no Brasil. In: ZONINNSEIN, Jonas & FERES JR., João (Org.). **Ação Afirmativa no Ensino Superior Brasileiro.** Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2008.

SOARES, Sergei S. Dillon. O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras. In: **Ipea - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.** Brasília, nov. 2000. Texto para Discussão N. 769.

SOUZA, Marcilene Garcia de. Expectativas sobre a inserção de Jovens negros e negras do ensino médio do Paraná no Mercado de Trabalho. In: **Dimensões da inclusão no ensino Médio:** mercado de Trabalho, religiosidade e educação quilombola. Coleção Educação para Todos. Brasília: Unesco, 2006.

VARELLA, Santiago Falluh. **Direitos coletivos, discriminação racial e Justiça:** Determinantes das resistências às ações afirmativas nos discursos jurídicos. Tese (Doutorado) - Departamento de Sociologia – UNB, 2009.

VILAS- BÔAS R. **Ações Afirmativas e o Princípio da Igualdade.** Rio de Janeiro: América Jurídica, 2003.

WEISSKOPF, Thomas E. A Experiência da Índia com a ação afirmativa na seleção para o ensino Superior. In: ZONINNSEIN, Jonas & FERES JR., João (Org.). **Ação Afirmativa no Ensino Superior Brasileiro.** Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2008.

ZONINNSEIN, Jonas & FERES JR., João. A consolidação da ação afirmativa no Ensino Superior Brasileiro. In: ZONINNSEIN, Jonas & FERES JR., João (Org.). **Ação Afirmativa no Ensino Superior Brasileiro.** Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2008.