

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA E SOCIEDADE**

LUCIANE MARIA TRIPPIA

**DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES NEGRAS:
POLÍTICAS AFIRMATIVAS DE ACESSO AO ENSINO SUPERIOR
E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL
NA ADVOCACIA PARANAENSE**

TESE

**CURITIBA
2021**

LUCIANE MARIA TRIPPIA

**DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES NEGRAS:
POLÍTICAS AFIRMATIVAS DE ACESSO AO ENSINO SUPERIOR
E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL
NA ADVOCACIA PARANAENSE**

Human rights of black women: Affirmative action for access to higher education and the promotion of racial equality among Paraná lawyers

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutora em Tecnologia e Sociedade, pelo Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Curitiba. Área de Concentração: Tecnologia e Sociedade. Linha de Pesquisa: Tecnologia e Trabalho.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Nanci Stancki da Luz.

**CURITIBA
2021**



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do seu trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original. É a licença mais flexível de todas as licenças disponíveis. É recomendada para maximizar a disseminação e uso dos materiais licenciados.



**Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Câmpus Curitiba**



LUCIANE MARIA TRIPPIA

DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES NEGRAS: POLÍTICAS AFIRMATIVAS DE ACESSO AO ENSINO SUPERIOR E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL NA ADVOCACIA PARANAENSE

Trabalho de pesquisa de doutorado apresentado como requisito para obtenção do título de Doutora Em Tecnologia da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).
Área de concentração: Tecnologia E Sociedade.

Data de aprovação: 22 de Abril de 2021

Prof.a Nanci Stancki Da Luz, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.a Andrea Maila Voss, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof Luiz Eduardo Gunther, Doutorado - Centro Universitário Curitiba (Unicuritiba)

Prof.a Melina Girardi Fachin, Doutorado - Universidade Federal do Paraná (Ufpr)

Prof.a Silvana Souza Netto Mandalozzo, Doutorado - Universidade Estadual de Ponta Grossa (Uepg)

Documento gerado pelo Sistema Acadêmico da UTFPR a partir dos dados da Ata de Defesa em 22/04/2021.

Dedico esta pesquisa a todas as pessoas cujo destino foi marcado pelas injustiças da desigualdade racial.

AGRADECIMENTOS

Uma tese de doutorado, assim como outros tipos de trabalhos acadêmicos desta dimensão, por mais que a escrita seja um processo solitário, não se constrói sozinha. Por isso, este espaço é importante para agradecer e homenagear todas as pessoas que, de forma direta ou indireta, passaram e estão passando na minha vida nestes quatro últimos anos, especialmente ao longo da construção deste trabalho. Sendo uma rede de pessoas e instituições, cujas contribuições foram indispensáveis para os resultados aqui apresentados, dedico algumas palavras de agradecimento àquelas e aqueles que participaram desta construção.

À minha orientadora, Nanci Stancki da Luz, que me acolheu antes mesmo do meu ingresso no doutorado, pela oportunidade de enxergar o mundo com mais sensibilidade e ternura, e por ser um exemplo de luta e responsabilidade por um mundo mais justo e igualitário.

Ao estimado professor Ghunter, também pelo acolhimento e a disponibilidade de sempre em contribuir com o desenvolvimento intelectual, e pela forma humana e sábia com que transmite o conhecimento.

À professora Melina Fachin, referência na causa feminina e na luta pelos direitos humanos, pela generosidade, carinho e contribuições pontuais indispensáveis para o desenvolvimento destas temáticas neste trabalho.

À professora Andréa Maila Voss Kominek, exemplo na luta antirracista, pelos significativos apontamentos acerca das relações raciais, aprofundados em sua bela obra *Roteiros temáticos da diáspora: caminhos para o enfrentamento ao racismo no Brasil* (vide link na bibliografia).

À professora Silvana Souza Netto Mandalozzo, pela disponibilidade em participar uma vez mais de minha trajetória acadêmica, e pelos importantes e detalhados apontamentos feitos em ambos os trabalhos.

Aos meus queridos familiares, aqui representados pelo amor maior da minha vida, meu filho Gabriel, pela compreensão e cumplicidade nos momentos de ausência, e também de reflexão, pois embora tenha apenas 11 anos de idade, já tem uma grande sensibilidade e consciência social.

A todas as entrevistadas, pela disponibilidade em participar da pesquisa, expondo suas experiências de modo muito generoso e sensível, enriquecendo este trabalho com os seus preciosos relatos de vida.

Às professoras amigas que muito me inspiram, incentivam e contribuem com o meu desenvolvimento intelectual, Maria da Glória Colucci, Andréa Vieira Zanella, e Nádia Mikos.

À minha amada amiga de infância, Adriana de Albuquerque, pela amizade e também cumplicidade, certamente uma das pessoas que, juntamente com sua/nossa tia Negrinha, contribuíram para a minha inquietação sobre o tema.

Ao meu sempre mestre professor Eduardo Milleo Baracat, e colegas integrantes do Grupo de Pesquisa “Igualdade, Discriminação e Trabalho”, pelas valorosas contribuições e possibilidade de partilhar conhecimentos e experiências sobre o tema da pesquisa.

Às/aos integrantes do Grupo de Pesquisa GETEC, representados pela professora Lindamir Salete Casagrande, pelos aprendizados ao longo do período da pesquisa, especialmente acerca da temática gênero, e pela cordialidade dispensada por cada integrante desse grupo.

Às colegas amigas do Grupo de Trabalho Mulheres Negras, em nome da presidente da Comissão da Mulher Advogada da OAB/PR, Mariana Lopes, pelas contribuições cotidianas em atividades em prol das advogadas negras, possibilitando a aplicação prática dos ensinamentos obtidos nesta pesquisa.

Às/aos colegas da Comissão do Pacto Global, representadas/os pela amiga Jaqueline Lobo da Rosa, por crerem no potencial da Agenda 2030 para um mundo melhor, com destaque aos objetivos que primam pela igualdade de gênero e pelo combate das desigualdades, e pelo apoio e parceria em trabalhos nessas temáticas.

A todas/os professoras/es e funcionárias/os do PPGTE, representadas/os pela querida professora Maria Sara de Lima Dias, coordenadora desse Programa, pelo empenho e cordialidade no atendimento ao corpo discente.

À coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES), pelo auxílio financeiro (Código de Financiamento 001), possibilitando a execução deste trabalho.

“Em uma sociedade racista, não basta não ser racista. É necessário ser antirracista”.

(Angela Davis)

RESUMO

TRIPPIA, Luciane Maria. **Direitos Humanos das Mulheres Negras**: políticas afirmativas de acesso ao ensino superior e a promoção da igualdade racial na advocacia paranaense. 203f. Tese (Doutorado em Tecnologia e Sociedade). Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2021.

O presente estudo tem como objetivo analisar a contribuição das políticas afirmativas – de acesso ao ensino superior – para a igualdade racial na advocacia paranaense, a partir da percepção de advogadas negras que utilizaram tais políticas, entre elas: as cotas raciais, PROUNI e FIES. Para o alcance deste objetivo, tem-se como hipótese que as políticas afirmativas são imprescindíveis para a democratização do acesso ao Ensino Superior, destacando-se a relevância das cotas raciais para a promoção da igualdade racial no âmbito da advocacia paranaense, a partir de um enfoque à experiência de cotas na Universidade Federal do Paraná, particularmente no curso de Direito. Como metodologia de pesquisa, decidiu-se por realizar pesquisa qualitativa, mesclando, na fase documental, o levantamento de dados em fontes primárias de legislação brasileira e normas internacionais, tendo como foco a questão racial. Como fonte de informações e instrumento de coleta de dados, utilizaram-se entrevistas, buscando-se analisar em que medida as políticas afirmativas de acesso ao ensino superior propiciam a igualdade na advocacia paranaense. A investigação contou com seis advogadas auto declaradas negras, que utilizaram políticas afirmativas para o ingresso no curso de Direito. Todas tiveram um tempo mínimo de dois anos no exercício da atividade profissional da advocacia no Paraná. O trabalho analisa o arcabouço legal referente à garantia da igualdade racial no âmbito internacional e no ordenamento jurídico interno, focalizando o Brasil frente ao sistema de proteção de direitos humanos. Releva-se que ao princípio da igualdade, previsto na Constituição de 1988, é atribuído dois conteúdos distintos e complementares: a não discriminação e a promoção da igualdade, sendo que neste último se justificam as políticas afirmativas. Compreende-se neste trabalho que a igualdade entre os seres humanos é um pressuposto, e ao mesmo tempo um dos mais relevantes direitos humanos, por isso deve-se buscar a sua efetivação. Dentre as categorias doutrinárias que tratam da concepção de igualdade, dá-se ênfase na igualdade material, em sentido do reconhecimento de identidades, no caso, da identidade racial. As políticas afirmativas, no ensino superior, para a promoção da igualdade racial são fundamentais para tanto, e por isso são examinadas, tendo destaque as cotas raciais no âmbito da UFPR. A verificação da atividade profissional da advocacia e da trajetória da trabalhadora negra contribuiu para a reflexão sobre a situação das mulheres negras na advocacia, apoiada nos conceitos de relações de gênero, racismo e interseccionalidades. A partir das entrevistas, confirmou-se a imprescindibilidade das políticas afirmativas para acesso ao ensino superior. Confirmou-se igualmente a existência (e resistência) do racismo também no âmbito jurídico, destacando-se a importância da utilização da interseccionalidade como ferramenta para combater a discriminação interseccional que atinge as mulheres negras. Como conclusão principal desta pesquisa, verificou-se a necessidade da manutenção das políticas afirmativas, no contexto do ensino superior, dada a comprovação de sua relevância para a promoção da igualdade racial, destacando a especial importância das cotas raciais, pois, conforme verificado, esta possui maior potencial para colaborar na construção de uma sociedade realmente mais justa e igualitária.

Palavras-chave: Direitos Humanos. Discriminação racial. Advogadas negras. Políticas afirmativas. Cotas Raciais.

ABSTRACT

TRIPPIA, Luciane Maria. **Human rights of black women: Affirmative action for access to higher education and the promotion of racial equality among Paraná lawyers.** 203f. Thesis (Doctorate in Technology and Society) – Graduate Program in Technology and society, Federal University of Technology – Paraná. Curitiba, 2021.

The present study aims to analyze the contribution of affirmative policies - of access to higher education - to racial equality in Paraná's advocacy, from the perception of black lawyers who used such policies, among them: racial quotas, PROUNI and FIES. In order to achieve this objective, it is hypothesized that affirmative policies are essential for the democratization of access to Higher Education, highlighting the relevance of racial quotas for the promotion of racial equality within the scope of Paraná's advocacy, based on a focus on the experience of quotas at the Federal University of Paraná, particularly in the Law Course. As a research methodology, it was decided to carry out qualitative research, mixing documentary phase, with data collection in primary sources of Brazilian legislation and international standards, focusing on the racial issue. As a source of information and a tool for data collection, interviews were used, seeking to analyze the extent to which affirmative access policies to higher education provide equality in Paraná's advocacy. The investigation counted on six self-declared black lawyers, who used affirmative policies to enter the Law Course. All of them had a minimum time of two years in the exercise of the professional activity of law in Paraná. The paper analyzes the legal framework regarding the guarantee of racial equality at the international level and in the internal legal system, focusing on Brazil in the face of the human rights protection system. It should be noted that the principle of equality, provided for in the 1988 Constitution, is attributed two distinct and complementary contents: non-discrimination and the promotion of equality, with affirmative policies justified in the latter. It is understood in this work that equality between human beings is an assumption, and at the same time. one of the most relevant human rights, that is why it must be sought to bring it into effect. Among the doctrinal categories that deal with the concept of equality, emphasis is placed on material equality, in the sense of recognizing identities, in this case, racial identity. Affirmative policies, in higher education, for the promotion of racial equality are fundamental for this, and for this reason they are examined, with emphasis on racial quotas within the scope of UFPR. The verification of the professional activity of the advocacy, and the trajectory of the black worker contributed to the reflection on the situation of black women in the advocacy, supported by the concepts of gender relations, racism and intersectionality. From the interviews, the affirmation of affirmative policies for access to higher education was confirmed. The existence (and resistance) of racism was also confirmed in the legal sphere, highlighting the importance of using intersectionality as a tool to combat intersectional discrimination that affects black women. As the main conclusion of this research, the need to maintain affirmative policies was verified, in the context of higher education, given the evidence of its relevance for the promotion of racial equality, highlighting the special importance of racial quotas, because, as verified, this has the greatest potential to collaborate in the construction of a truly more just and egalitarian society.

Keywords: Human rights. Equality. Racial discrimination. Black lawyers. Affirmative policies. Racial quotas.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Perfis das entrevistadas	145
Quadro 2 - Perfis das entrevistadas (Continuação)	145

LISTA DE SIGLAS

APDF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CADH	Convenção Americana de Direitos Humanos
CESC	Centro de Estudos de Segurança e Cidadania
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a mulher
CFOAB	Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil
CIDH	Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMA	Comissão da Mulher Advogada
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
DEM	Partido Político Democratas
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FIES	Fundo de Financiamento Estudantil
GETEC	Grupo de Estudos e Pesquisas em Relações de Gênero e Tecnologia
GTMN	Grupo de Trabalho Mulheres Negras
HC	Habeas Corpus
IAB	Instituto dos Advogados Brasileiros
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituição de Ensino Superior
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPEA	Instituto Nacional de Pesquisa Aplicada
MNU	Movimento Negro Unificado
MPT	Ministério Público do Trabalho
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PCRI	Programa de Combate ao Racismo Institucional
PDT	Partido Democrático Trabalhista
PL	Projeto de Lei

PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PPIOT	Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos
PROUNI	Programa Universidade para Todos
PT	Partido dos Trabalhadores
SEPPIR	Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
Sipad	Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade
STF	Supremo Tribunal Federal
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TCUISV	Termo de Consentimento para uso de Imagem e Som de voz
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UENF	Universidade Estadual do Norte Fluminense
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UNB	Universidade de Brasília
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 O DIREITO HUMANO À IGUALDADE RACIAL	29
2.1 OS DIREITOS HUMANOS E AS CONCEPÇÕES HISTÓRICAS DE IGUALDADE	29
2.2 A IGUALDADE RACIAL NOS TRATADOS INTERNACIONAIS	41
2.2.1 A Declaração Universal dos Direitos Humanos	41
2.2.2 Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial	45
2.2.3 A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (“Pacto de San José da Costa Rica”)	48
2.3 O DIREITO HUMANO À IGUALDADE RACIAL NO BRASIL	54
2.3.1 Breve antecedente histórico à Constituição Federal de 1988	54
2.3.2 A Constituição Federal de 1988	57
2.3.3 O Estatuto da Igualdade Racial	61
3. POLÍTICAS AFIRMATIVAS PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL E A LEI DE COTAS PARA O ENSINO SUPERIOR	66
3.1 CONTEXTO DAS POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE RACIAL	66
3.2 AÇÕES AFIRMATIVAS E OS TIPOS DE POLÍTICAS PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL	78
3.3 POLÍTICAS DE COTAS RACIAIS PARA AS UNIVERSIDADES	90
4. MULHERES NEGRAS NA ADVOCACIA	101
4.1 A ATIVIDADE PROFISSIONAL DA ADVOCACIA NO BRASIL	101
4.2 TRAJETÓRIA DAS TRABALHADORAS NEGRAS	113
4.2.1 Mulheres negras: raça, racismo, sexismo e interseccionalidades	113
4.2.2 Trabalhadoras negras: um retrato de desigualdades de gênero e raça	121
4.3 MULHERES NEGRAS NA ADVOCACIA	127
5. CONTRIBUIÇÕES DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS - DE ACESSO AO ENSINO SUPERIOR - PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DAS MULHERES NEGRAS NA ADVOCACIA: AVANÇOS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS	135
5.1 O CAMINHO METODOLÓGICO DA PESQUISA	135
Quadro 1 - Perfis das entrevistadas	144

Quadro 2 - Perfis das entrevistadas (Continuação)	144
5.2 POLÍTICAS AFIRMATIVAS NO CAMPO DA EDUCAÇÃO: AVANÇOS PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL	145
5.2.1 Políticas afirmativas: oportunidades para o acesso ao ensino superior	145
5.2.2 Curso de Direito: vencendo barreiras familiares e pessoais para realizar conquistas e ideais	147
5.2.3 A importância das políticas afirmativas para o acesso das mulheres negras ao curso de Direito	151
5.3 DESAFIOS PARA A EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE RACIAL DA MULHER NEGRA NO BRASIL	154
5.3.1 A universidade Pública como promotora da igualdade racial	155
5.3.2 O entrecruzamento do público e do privado em possíveis contradições	159
5.3.3 Ser advogada negra: vencendo os desafios cotidianos	161
5.4 PERSPECTIVAS PARA A EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE RACIAL DA MULHER NEGRA NA ADVOCACIA	165
5.4.1 Necessidade de manutenção e ampliação das políticas afirmativas	166
5.4.2 Da importância de abordagem interseccional para o enfrentamento da desigualdade racial na advocacia	169
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	173
REFERÊNCIAS	179

1 INTRODUÇÃO

O objetivo principal desta tese é analisar, na perspectiva dos direitos humanos, a contribuição das políticas afirmativas – de acesso ao ensino superior - para a igualdade racial na advocacia paranaense. Nesta pesquisa, o direito à igualdade racial é considerado como parte dos direitos humanos, sendo compreendido como corolário do direito à isonomia. Entende-se por direito à isonomia a “garantia de condições idênticas asseguradas ao sujeito de direito em igualdade de condições com o outro” (GRAU, 2011, p. 158).

O direito à igualdade e a proibição da discriminação são consagrados em diversos instrumentos internacionais de proteção de direitos humanos. Desde 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)¹ já destacava em seu art. II, 1º que:

Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição.

Na ordem mundial há uma ampla preocupação com a promoção da igualdade, incluindo a igualdade racial, ao prever, expressamente, a eliminação de toda a forma de discriminação em função da raça. Nesta tese, considera-se raça como um conceito político e gerador de conhecimento. Neste sentido, Follmann e Pinheiro (2013, p. 29) bem expressam o significado de raça nos processos políticos, sociais e culturais no contexto histórico brasileiro:

Falar em raça negra frente à raça branca tem um poder mobilizador muito grande, inclusive para a geração de um conhecimento efetivo que consiga fazer justiça frente aos desmandos históricos que são conhecidos. [...] Não existe raça branca, assim como não existe raça negra! Contudo, não devemos esquecer que a raça branca se impôs como hegemônica no mundo ocidental, afirmando (politicamente) a inferioridade das outras raças. É necessário que a questão do embotamento da consciência branca euro descendente (e eurocêntrica) seja trazida ao centro do debate. Trata-se de uma consciência que permanece, muitas vezes, algemada no seu senso de superioridade.

¹ Neste trabalho compreende-se que a DUDH possui importante significado para a internacionalização dos direitos humanos, ao se ter a pretensão da universalidade desses direitos. Destarte, os direitos definidos nessa Declaração correspondem a normas imperativas de direito internacional geral (*jus cogens*), sendo aceitas e reconhecidas pela sociedade internacional como um todo. Entende-se, assim, que a DUDH possui natureza juridicamente vinculante, sendo fonte de obrigações para maioria dos países, a despeito destes violarem, constantemente, tais direitos.

A preocupação com a promoção racial, sob a inspiração do princípio da dignidade humana, consta igualmente na Declaração sobre raça e os preconceitos raciais, da UNESCO (1978). Afirma-se em seu art.1º que “todos os seres humanos pertencem à mesma espécie humana e têm a mesma origem. Nascem iguais em dignidade e direitos e todos formam parte integrante da humanidade”. A igualdade entre os seres humanos, por isso, é considerada um pressuposto e um dos mais relevantes direitos humanos, porque ela é a base de tais direitos (MELLO, 2001).

A partir do objetivo proposto na pesquisa, buscar-se-á articular e discutir a efetivação da igualdade racial, por meio de políticas afirmativas de acesso ao ensino superior, a partir de categorias doutrinárias sobre igualdade:

- a) igualdade formal (liberal burguesa);
- b) igualdade substancial-material (socioeconômica);
- c) igualdade material no sentido de reconhecimento de identidades.

O presente trabalho privilegiará a última categoria, utilizando uma concepção de igualdade que reconhece, respeita e valoriza diferentes identidades, orientadas por critérios diversos (gênero, raça, idade, *status* econômico, orientação sexual, entre outros), distintas dos agrupamentos hegemônicos (PIOVESAN, 2005; SARMENTO, 2008; RAMOS, 2016). Esta concepção implica, ademais, a construção de uma igualdade que garanta o direito à diferença, assegurando um tratamento especial por meio de medidas específicas (PIOVESAN, 2010).

Segundo Fraser (2010), as demandas por justiça social buscam, basicamente, a redistribuição mais justa de recursos e bens, e o reconhecimento de diferentes identidades. Neste sentido, as políticas para a igualdade devem atingir exatamente estes pontos, essenciais na implementação da justiça social em sociedades pluralistas. Através de medidas redistributivas, promove-se “realocações mais justas de oportunidades sociais, enquanto o reconhecimento do pluralismo cultural possibilita o cultivo do respeito por todos os grupos sociais”, promovendo a igualdade de *status* entre grupos raciais (MOREIRA, 2017, p.1058).

Assim sendo, políticas afirmativas no campo da educação, como: o FIES (Financiamento Estudantil), criado em 1999, o PROUNI (Programa Universidade para Todos), criado em 2004, e as cotas raciais, utilizadas a partir de 2002, podem configurar-se como importantes instrumentos de promoção da igualdade racial, vindo a contribuir para atenuar as desigualdades que, sob a égide do modelo capitalista de desenvolvimento, estruturam as relações sociais no Brasil.

Destaca-se que a utilização do critério racial, para o acesso ao ensino superior, já foi enfrentado pelo Poder Judiciário brasileiro. Em decisão unânime, proferida pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, em 2012, quando da análise da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186, foi confirmada a constitucionalidade do sistema de cotas adotado pela Universidade de Brasília (UnB). Entendeu o egrégio Tribunal, conforme ementa, que a “metodologia de seleção diferenciada pode levar em consideração critérios étnico-raciais ou socioeconômicos, de modo a assegurar que a comunidade acadêmica e a própria sociedade sejam beneficiadas pelo pluralismo de ideais” (BRASIL, 2012).

Pautado nos autos de Habeas Corpus (HC) 82424-2, publicado em 19.03.2004, o tema “raça” já havia sido enfrentado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), portanto. O Ministro relator, Ricardo Lewandowski, citando o entendimento do Ministro relator Maurício Corrêa naqueles autos, asseverou que embora no plano biológico não mais se reconheça a subdivisão de raças, o racismo persiste como fenômeno social, significando que “a existência das diversas raças decorre da mera concepção histórica, política e social, e é ela que deve ser considerada na aplicação do direito” (BRASIL, 2012, p. 23).

Na mesma decisão da ADPF 186, o Ministro Ricardo Lewandowski acrescentou que a Constituição de 1988, ao considerar o crime de racismo inafiançável, considerou o conceito de raça na categoria histórico-cultural². E isso autoriza o Estado a utilizar políticas positivas equalizadoras da discriminação com o objetivo de viabilizar a inclusão social de grupos tradicionalmente desfavorecidos (2012). Destaca-se que a partir dessa decisão, foi sancionada a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, conhecida como “Lei das Cotas”³, dispondo sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio.

Após a edição dessa Lei, decisões foram uniformizadas nas instituições federais, inclusive na Universidade Federal do Paraná (UFPR). Partindo-se do pressuposto de que dentre as políticas afirmativas, com viés racial, as cotas raciais

² Segundo Ministro Ricardo Lewandowski, ao conceito de raça é possível empregar a mesma lógica que é utilizada na construção de hierarquias culturais. Isto é, sendo a raça utilizada para construir tais hierarquias, também deverá ser ela utilizada para desconstruí-las. Neste mesmo sentido, Lewandowski cita Ikawa (2010).

³ A Lei das Cotas, sancionada em 2012, define que Instituições de Ensino Superior (IES), vinculadas ao Ministério da Educação e às instituições federais de ensino técnico de nível médio, devem reservar 50% de suas vagas para as cotas. Destaca-se que esta Lei não atinge as instituições de ensino estaduais ou privadas.

podem ser mais eficazes, e por isso mais relevantes para a promoção da igualdade racial, dá-se a esta política um especial destaque.

A escolha da UFPR para ser universo dessa pesquisa, justifica-se em razão de seu pioneirismo na implantação da política de cotas raciais, e, também, dada à sua importância histórica no cenário brasileiro, vez que é uma das mais antigas instituições de ensino superior com concepção de universidade pública no País.

Destaca-se que o sistema de política de cotas na UFPR começou a ser implantado a partir de 2004, contando com o protagonismo da advogada Dora Lucia Bertulio que, na ocasião, como procuradora da instituição, participou ativamente da luta para que tal sistema fosse instaurado. Depois de muitas reuniões e enfrentamentos a diversas resistências, as cotas raciais foram utilizadas nessa universidade, a partir do concurso de vestibular de 2005, tendo sido uma das quatro primeiras universidades federais brasileiras a adotarem tais políticas⁴.

Segundo a avaliação de Paulo Vinicius Baptista da Silva, Superintendente de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade (Sipad) da UFPR⁵, a instituição das cotas nessa Universidade possibilitou a diminuição do crescente aumento dos desiguais índices de acesso e permanência entre pessoas brancas e negras. Ademais, de acordo com Silva, para ser possível alcançar um regime de igualdade (racial), se faz necessária que a política de cotas seja ainda mantida com o passar das gerações, em razão da forte desigualdade acumulada na sociedade brasileira.

De outro lado, ainda que a ênfase neste trabalho seja dada às cotas raciais, por estarem inseridas no contexto da educação pública, tradicionalmente de melhor qualidade, vale destacar que das outras duas políticas de acesso ao ensino superior, PROUNI e FIES, presentes nesse estudo, apenas a primeira utiliza também o critério racial⁶. Porém, ambas as políticas têm como objetivo promover a inclusão social, especialmente de pessoas que não possuem condições financeiras de arcar com os custos de mensalidades no ensino superior⁷, por isso, tendo também importante potencial para beneficiar estudantes negras e negros.

⁴ Disponível em: <<https://www.ufpr.br/portalfpr/noticias/mulheres-da-ufpr-dora-lucia-bertulio-e-o-protagonismo-na-luta-anti-racista/>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

⁵ Disponível em: <<https://www.ufpr.br/portalfpr/noticias/politica-de-cotas-da-ufpr-oportuniza-ingresso-de-diversos-grupos-no-ensino-superior/>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

⁶ Art. 7º, II, da Lei n. 11.096, de 13 de janeiro de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/11096.htm>. Acesso em: 01 maio 2021.

⁷ Para a concessão das três políticas afirmativas, entretanto, é requisito que os/as estudantes tenham realizado o exame nacional de ensino médio (ENEM).

Considerando que a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, inciso I, da Constituição Federal), demanda uma postura ativa do Estado brasileiro, este tem o dever de realizar ações para promover a igualdade em todas as suas dimensões. Portanto, medidas como as políticas afirmativas, no âmbito do ensino superior, se justificam diante da grande desigualdade social (incluindo a racial) e econômica do país, podendo seus efeitos repercutir, ademais, em diversas dimensões, como também no âmbito do trabalho, por exemplo.

As desigualdades no âmbito do trabalho são perceptíveis na desvalorização e discriminação do trabalho de mulheres, particularmente das mulheres negras, expressas em condições desiguais no acesso ao emprego, condições de trabalho, níveis salariais e barreiras para a ascensão funcional. Embora mais da metade da população brasileira seja composta por pessoas negras⁸, essas ainda encontram dificuldades em acessar determinadas atividades laborais, além de receber salários menores e estarem mais propícias ao desemprego⁹.

No cenário jurídico, paradoxalmente, não é diferente. A desigualdade racial também é verificada nesse âmbito. No Poder Judiciário, por exemplo, em pesquisa realizada em 2013, pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), apontou-se que 15,6% dos magistrados brasileiros se auto declaram negros (14,2% pardas/os e 1,4% pretas/os)¹⁰. Outro censo realizado em 2018, também pelo CNJ, reafirmou a baixa presença de pessoas negras na magistratura brasileira. Dentre as/os magistradas/os entrevistados, apenas 18% das/os participantes se declarou negra/o (16,5% pardas/os e 1,6% pretas/os)¹¹.

Ainda no sistema de justiça, desigualdades raciais também são verificadas no Ministério Público e na advocacia brasileira. Um estudo realizado pelo Centro de Estudos de Segurança e Cidadania (CESC), em 2015, revelou que dentre os/as integrantes do Ministério Público, 20% se declararam pardas/os e 2% pretas/os¹².

⁸ Segundo levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dos 207,8 milhões dos moradores do país em 2018, se declararam pardos 46,5%, pretos 9,3% e brancos 43,1%. Disponível em: <file:///C:/Users/Luciane/Downloads/pnadc_201803_trimestre_caderno.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2021.

⁹ Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/evento-discute-desigualdades-de-genero-e-raca-no-mercado-de-trabalho-brasileiro/>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

¹⁰ Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/86694-pesquisa-do-cnj-quantos-juizes-negros-quantas-mulheres>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

¹¹ Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2021.

¹² Disponível em: <<https://cesecseguranca.com.br/wp-content/uploads/2017/01/MP-Apresenta%C3%A7%C3%A3o-3-marrom.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

Na advocacia, segundo Pinho e Estarque (2019), “negros são menos de 1% entre advogados de grandes escritórios”, local onde há um “abismo” entre pessoas brancas e negras. Neste âmbito, aliás, há poucas pesquisas com recorte racial.

A população negra, por razões históricas que se refletem em desvantagens socioeconômicas, ao ter acesso a cursos universitários, principalmente ao curso de Direito (o qual possibilita o exercício de diversas carreiras), passa a ter a possibilidade de obter uma condição de vida melhor. Por isso, considerando tais desvantagens, se faz necessária a utilização de medidas discriminatórias positivas e específicas para o acesso ao ensino superior, como a adoção de políticas afirmativas pelas instituições de ensino superior (IES).

As ações discriminatórias, que diferenciam para igualar, visam garantir a igualdade de oportunidades, notadamente de grupos historicamente excluídos do acesso a direitos fundamentais, como a população negra no Brasil. Daí a necessidade de investigar como as políticas afirmativas - de acesso ao ensino superior - vêm contribuindo para a igualdade racial (no sentido de reconhecimento, especialmente), no âmbito da advocacia (porta de entrada para diversas carreiras) a fim de verificar avanços e desafios; e então, averiguar a necessidade (ou não) de medidas específicas e/ou mais amplas para a efetivação desse direito humano.

Neste estudo tem-se como hipótese que as políticas afirmativas são imprescindíveis para a democratização do acesso ao Ensino Superior, e contribuem para a promoção da igualdade racial em diversas atividades profissionais, como no âmbito da advocacia paranaense. Considera-se, no entanto, que o acesso ao Ensino Superior não é suficiente para garantir a permanência no curso, tampouco para eliminar todos os obstáculos que as mulheres negras enfrentam cotidianamente. Por isso, este trabalho buscou propiciar um espaço para as próprias advogadas, que utilizaram uma das políticas afirmativas, falarem sobre os benefícios e dificuldades encontradas durante o período em que cursaram Direito e no exercício profissional.

O impulso inicial que motivou esta pesquisa pode ser expresso na seguinte frase: “Temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de 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. 53).

O pensamento de Boaventura Sousa Santos é importante na compreensão do tratamento específico e particular, direcionado à comunidade negra¹³ nas últimas décadas no Brasil. O Estado brasileiro, visando garantir o direito à igualdade, vem adotando, no âmbito do ensino superior, políticas afirmativas desde o final da década de 1990 (com o FIES) e início dos anos 2000 (cotas raciais e PROUNI). As primeiras cotas raciais no vestibular, adotadas por instituições públicas de ensino superior (IPES), ocorreram nas universidades estaduais do Rio de Janeiro e no Norte Fluminense, ambas em 2001; seguidas pelas universidades estaduais da Bahia (2002) e do Mato Grosso do Sul (2003).

Destaca-se que o marco legal, que definiu o atual paradigma das ações afirmativas no Brasil, ocorreu com a regulamentação das cotas para todas as IPES federais, por meio da Lei nº 12.711, em 2012. A partir do ano seguinte, todas as universidades públicas federais passaram a adotar o sistema de cotas em que 50% das vagas de ingresso passaram a ser reservadas as/os estudantes oriundos de escolas públicas. Dentre esses, devendo ser beneficiados, em proporção maior, os/as de baixa renda, os/as negros/as, pardos/as e os/as indígenas.

A pesquisa sobre a temática das políticas afirmativas – especialmente com critério racial –, justifica-se devido ao próprio contexto histórico brasileiro, no qual ocorreu escravismo criminoso e descaso com direitos da população negra durante séculos. Disso resultou uma dura realidade de aumento da desigualdade social e discriminação racial, com a ocorrência sistemática de violações aos direitos humanos. Nesse contexto, tais políticas têm sido utilizadas como estratégias de reparação e inclusão, visto que as violações comprometem o próprio desenvolvimento do Estado Democrático, que tem como pressuposto o reconhecimento da igualdade de (e entre) todas as pessoas, independentemente de raça, sexo, cor, dentre outras discriminações.

Estudos sobre a temática das políticas afirmativas interessaram a pesquisadora a partir do momento em que esta tomou conhecimento da existência de política de cotas para mulheres em países nórdicos¹⁴, quando iniciava os estudos

¹³ A palavra “negro(a)”, por questão semântica, é usada no texto como sinônimo de “afrodescendente”. Esta denominação, utilizada pelo IBGE, se refere, no caso, à totalidade de pessoas pretas e pardas, como categoria sociológica, e não categoria de cor.

¹⁴ No início de 2003, o governo norueguês passou a obrigar empresas públicas e privadas, de capital aberto, a adotarem cotas para mulheres em seus conselhos diretores. Por essa regra, os conselhos deveriam ocupar 40% de seus assentos por mulheres até 2008. Posteriormente, países como a França, Bélgica, Holanda, Itália, entre outros, estabeleceram também cotas femininas semelhantes.

no mestrado, em 2012. Na ocasião, sensibilizada praticamente “desde sempre” com a questão racial, despertou-lhe a vontade de pesquisar sobre cotas para mulheres negras. Destaca-se que a iniciativa da Noruega, todavia, situava-se em um contexto mais amplo, no qual políticas no âmbito da representação política, voltado para as mulheres, vinham sendo utilizadas em outros países, especialmente os nórdicos, em atendimento a demandas por inclusão e afirmação de identidades coletivas (ARAÚJO, 2001).

Observa-se que o interesse e o envolvimento com a temática racial é reflexo da própria experiência de vida da pesquisadora. Desde a sua infância, a convivência com a melhor amiga, Adriana (e seus familiares), passando por um casamento inter-racial na família, do qual tem primas negras (Bárbara e Pietra, ambas advogadas!) lhe revelou a dificuldade de ser negra em uma sociedade racializada. Em sua trajetória profissional, a pesquisadora trabalhou com diversas colegas negras, que posteriormente se tornaram suas amigas: Ana Celestina, Mariana, Maria Inês, Silvana, Vera, Santa, Laola, Andreia, Eliza, entre outras integrantes do Grupo de Trabalho Mulheres Negras, da Comissão da Mulher Advogada, da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional do Paraná (OAB/PR), que lhe ensinaram o caminho necessário da construção da igualdade racial.

Também na OAB/PR, na Comissão do Pacto Global, a pesquisadora vem realizando trabalhos na temática racial, tendo por base a Agenda 2030¹⁵. Além de contribuir em eventos relativos às advogadas negras, vem produzindo conteúdos nesse tema. Observa-se que a referida Agenda, lançada para contribuir com o Desenvolvimento Sustentável¹⁶, é um compromisso de (e para) todas as pessoas. Prevê 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), e 169 metas, a serem alcançados até o ano de 2030, dentre os quais, três objetivos se relacionam com a

¹⁵ Essa Agenda é um documento adotado na Assembléia Geral da ONU em 2015, chamado “Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, que consiste em um verdadeiro guia para as ações da comunidade internacional nos próximos anos. É um verdadeiro plano de ação para todas as pessoas e o planeta, tendo sido coletivamente criado para colocar o mundo em um caminho mais sustentável e resiliente até 2030.

¹⁶ Segundo Relatório de Brundtland, emitido em 1987, decorrente de trabalhos desenvolvidos pela Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, houve a constatação de que o crescimento econômico deveria estar conjuntamente harmonizado e em sintonia com o meio ambiente e o bem-estar social. A partir de então, desenvolvimento sustentável passou a ser considerado “o desenvolvimento que satisfaz as necessidades presentes, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades”. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/91223-onu-e-o-meio-ambiente>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

temática desta pesquisa: igualdade de gênero, trabalho decente e a redução das desigualdades, inclusive a racial, propondo a adoção de políticas para tal fim.

Dentre os dezessete Objetivos da Agenda 2030, destacam-se especialmente três, dada a sua aderência ao tema tratado neste estudo. Entre eles, o ODS 5 (igualdade de gênero), que traz importantes metas voltadas para a inclusão das mulheres em geral; o ODS 8 (trabalho decente), que trata do meio ambiente laborativo, tendo como referência as diretrizes da OIT; e o ODS 10 (redução das desigualdades), mais amplo, que prevê a promoção da igualdade nos mais diversos setores, inclusive a igualdade racial, no qual também as mulheres, especialmente as mulheres negras, são contempladas.¹⁷

Neste contexto, no tocante ao direito à igualdade racial, particularmente em relação à trabalhadora negra no âmbito da advocacia, nota-se a sua previsão, ainda que implícita, na Agenda 2030. Ao prever, expressamente, acabar com as todas as formas de discriminação contra mulheres, promover o trabalho decente¹⁸, promover a inclusão social independentemente de gênero e raça, além de garantir a igualdade de oportunidade por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias, a Agenda conclama, não apenas os Estados¹⁹, mas todas as pessoas, ainda que indiretamente, a contribuir com a efetivação de tal direito.

Por isso, considerando a Agenda 2030 um verdadeiro ícone mundial na busca da garantia e efetivação dos direitos humanos, também a sua observação neste trabalho se configura numa relevante justificativa. Trata-se essa agenda, pois,

¹⁷ Dentre as metas dos ODS mencionados, relacionam-se com o tema dessa pesquisa: 5.c - adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis; 8.5 – alcançar o emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor; 10.2 – empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião condição econômica, ou outra; 10.3 – garantir a igualdade de oportunidade e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito; 10.4 – adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade.

¹⁸ Em 1999, a OIT formalizou o conceito de trabalho decente, sintetizando a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

¹⁹ Ainda que a Agenda tenha sido adotada por Estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU), requer a participação de uma pluralidade de atores, entre eles governos, a sociedade civil, o setor privado e todos os cidadãos na jornada coletiva para um 2030 sustentável (PLATAFORMA

de uma importante referência, na seara dos direitos humanos, a embasar iniciativas que tenham como objetivo a promoção de tais direitos. É um plano de ação ambicioso, que requer a colaboração de todas as pessoas, em todo o planeta. Espera-se que com a efetivação dos seus 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, o mundo torne-se melhor em 2030, sem ter deixado ninguém para trás.

Considerando ainda outra importante justificativa neste trabalho, destaca-se que na Carta das Nações Unidas de 1945, documento fundador da ONU, constou em seu preâmbulo a igualdade de direitos entre homens e mulheres, inclusão esta muito importante, pois inseriu o tema da igualdade de gênero na agenda global de direitos humanos. Porém, foi somente em 1979 que a Assembleia Geral da ONU aprovou a icônica Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)²⁰. A partir deste momento histórico, entrou em curso uma mudança na compreensão sobre os direitos das mulheres, entendendo-se não mais ser possível um desenvolvimento sem a participação das mulheres (GUARNIERI, 2010)²¹.

Esta Convenção foi ratificada pelo Brasil em 1984,²² restando estabelecido, a partir de então, que os direitos das mulheres em sua totalidade (o que inclui as mulheres negras, ainda que não explicitamente), estariam posicionados no mesmo patamar que os dos homens. Encontram-se tais direitos, tanto nos âmbitos civil e político, como social e econômico, distribuídos ao longo dos 30 artigos, sendo tal documento considerado o mais importante instrumento no que se refere à proteção e promoção dos direitos humanos da mulher²³ no nível internacional²⁴.

AGENDA 2030). Neste sentido, verifica-se uma complementaridade dialética visando o resguardo substancial dos direitos humanos.

²⁰ A Convenção da Mulher foi ratificada por 189 Estados, e está entre os tratados internacionais de direitos humanos mais amplamente ratificados na história, atrás apenas da Convenção sobre os Direitos da Criança (com 195 Estados-partes) (OLIVEIRA e TERESI, 2017). Porém, esta Convenção foi a que “mais sofreu reservas por parte dos Estados signatários, especialmente no que tange à igualdade entre homens e mulheres na família”, segundo Piovesan (2012, p. 76).

²¹ Destaca-se que em 1993, na Conferência Mundial sobre os Direitos Humanos foi adotada a Declaração de Viena para a Eliminação da Violência contra as Mulheres. Essa Declaração é importante por distinguir as diferentes formas de violência à qual estão expostas as mulheres cotidianamente, contribuindo, ademais, com o surgimento da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), promulgada pela Organização dos Estados Americanos (OEA), em 1994.

²² A ratificação da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) pelo Brasil ocorreu através do Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984.

²³ Piovesan (2012, p. 76) informa que a Convenção da Mulher “foi resultado de reivindicação do movimento de mulheres, a partir da primeira Conferência Mundial da Mulher, realizada no México, em 1975”.

²⁴ Segundo Teles (2006, p. 10), os documentos internacionais que protegem os direitos humanos das mulheres (como a CEDAW, e a Convenção para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a

Em pesquisa realizada para a elaboração da dissertação de mestrado (TRIPPIA, 2014)²⁵, primeiro trabalho científico envolvendo o tema cotas e mulheres negras desenvolvido pela pesquisadora, foi discutida a possibilidade da utilização de cotas para as mulheres negras no âmbito do trabalho. Nessa pesquisa foram examinados conceitos como igualdade e ações afirmativas, tendo sido verificada, especialmente, a discriminação das trabalhadoras negras nas relações empregatícias. Diante da constatação da existência de racismo na sociedade brasileira, concluiu-se pela necessidade e viabilidade de utilização desse tipo de ação afirmativa (em caráter temporário), em prol da inclusão das mulheres negras no ambiente de trabalho, visando contribuir para a obtenção de uma sociedade mais humana e igualitária.

Em outra pesquisa realizada também por essa pesquisadora (TRIPPIA e BARACAT; 2015)²⁶, de cunho meramente exploratório, buscou-se verificar a existência de políticas públicas, oriundas dos Poderes Legislativo e Executivo, para a inclusão das trabalhadoras negras no campo laboral. Na referida pesquisa, verificou-se a existência de algumas políticas, dentre elas destacando-se a edição da Lei 12.288/2010, que instituiu o *Estatuto da Igualdade Racial*, no qual há um capítulo específico que trata sobre o tema “trabalho”. Outra importante política foi a Lei 12.990/2014, que previu a reserva de 20% de vagas para pessoas negras e pardas em concursos públicos para cargos na administração pública federal.

Ressalta-se que ambas as pesquisas realizadas anteriormente tiveram como foco ações afirmativas no campo do trabalho, apontando para a necessidade de ampliar as discussões e contemplar também políticas afirmativas na educação superior. Verificou-se a necessidade de compreender os impactos das políticas afirmativas, no contexto educacional, e na trajetória profissional das mulheres negras. Assim, investigar como políticas afirmativas, no campo da educação, podem

Mulher) tiveram maior visibilidade com campanha mundial das mulheres: “Sem as mulheres os direitos não são humanos”.

²⁵ A dissertação de mestrado, cujo título é *A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as cotas raciais*, teve a orientação do professor doutor Eduardo Milleo Baracat, junto ao Programa de Mestrado e Doutorado em Direito Empresarial e Cidadania, no Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA.

²⁶ O trabalho intitulado *A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as políticas públicas*, adveio de reflexões com a conclusão de disciplina de Direitos Humanos, cursada na PUC/PR, em 2013. O artigo foi publicado na obra *Direitos humanos na ordem contemporânea: proteção nacional, regional e global*, coordenado pelas professoras Flavia Piovesan e Melina Girardi Fachin, pela editora Juruá, em 2015.

contribuir para a efetividade da igualdade, em uma perspectiva dos direitos humanos, é o propósito deste estudo.

Considerando que a sociedade brasileira é patriarcal e racista, em que o discurso legitimado é o discurso do homem branco heterossexual, as demais vozes são consideradas “outras” vozes, ou seja, diferente daquela que é a voz “normal”, legítima, e que, no caso, detém o poder. Neste sentido, entende-se que o lugar de fala é um lugar social, de localização de poder dentro de uma estrutura, mas que não advém, necessariamente, de uma vivência individual, mas sim de experiências coletivas, como por exemplo, do grupo social da população negra.

É fato que mulheres negras, em razão da opressão gerada pelo capitalismo, racismo e machismo, ocupam um lugar considerado inferior nessa sociedade. Em razão de uma hierarquia disfuncional, produções intelectuais, saberes e vozes são desvalorizados, fazendo com que as condições estruturais tentem mantê-los em um lugar silenciado. Daí a importância de diversas vozes questionarem e desnaturalizarem tais situações, de modo que, invocando e exercitando todo o potencial que o amor pode oferecer, venham a contribuir para uma sociedade menos desigual (HOOCKS, 2020).²⁷

A relevância desta pesquisa está na importância da adoção de políticas afirmativas no âmbito das universidades, especialmente com viés racial, para promover maior igualdade de oportunidades, propiciando à população negra, particularmente às mulheres negras, maior acesso a atividades profissionais, como à advocacia, por exemplo; e na importância de tais medidas como mecanismos para a efetivação da igualdade, inclusive, em sua concepção enquanto reconhecimento de identidade, contribuindo assim com a efetiva concretização dos direitos humanos.

O presente trabalho teve como cenário profissional a advocacia do estado do Paraná, onde se buscou refletir sobre a importância das políticas afirmativas de acesso ao ensino superior, com especial enfoque para as cotas raciais. Consideram-se tais políticas como importante instrumento para promover a igualdade enquanto um direito humano fundamental, tendo sido possível observar, ademais, os impactos destas políticas na advocacia paranaense.

Considerando, como pressuposto, que as políticas afirmativas no contexto do ensino superior, especialmente com viés racial, contribuem também para a

²⁷ Neste sentido, esclarece-se o “lugar de fala” da pesquisadora: pessoa branca, mulher e cisgênera.

entrada em diversas atividades profissionais, inclusive para o acesso à advocacia, configurando-se como importante mecanismo para o alcance da igualdade, o problema a ser investigado é: em que medida as políticas afirmativas de acesso ao ensino superior contribuem para a igualdade racial na advocacia paranaense?

Para responder a essa pergunta, além da pesquisa documental e bibliográfica sobre o tema, foram realizadas entrevistas com advogadas negras egressas do curso de direito de três instituições de ensino superior: UFPR, PUC e Positivo, todas tendo atuado na atividade profissional da advocacia no Paraná.

O objetivo geral da pesquisa consistiu em investigar em que medida as políticas afirmativas contribuem para a igualdade racial na advocacia paranaense.

Para o alcance do objetivo geral, buscou-se cumprir os seguintes objetivos específicos:

- 1) Analisar o arcabouço legal referente à garantia da igualdade racial;
- 2) Verificar a contribuição das políticas afirmativas para o acesso à advocacia para as mulheres negras;
- 3) Investigar a percepção das advogadas sobre o tema igualdade;
- 4) Analisar os avanços, as limitações e as perspectivas das políticas afirmativas, especialmente as cotas raciais, como instrumento de efetivação da igualdade, inclusive em sua concepção de reconhecimento.

Esta tese é composta por cinco capítulos, sendo o primeiro a introdução, que identifica o objetivo e o problema da pesquisa, define o objetivo geral e propõe objetivos específicos como estratégia para resolver a pergunta da pesquisa.

O direito humano à igualdade racial é discutido no segundo capítulo, tanto no âmbito internacional quanto no nacional, primeiramente com breve relato histórico que enfoca o direito à igualdade e a valorização das diversidades no decorrer das últimas décadas. O trabalho apresenta e comenta a igualdade no sistema internacional dos direitos humanos, visto que o país é signatário de tratados e declarações, e analisa o direito à igualdade racial no modelo constitucional brasileiro e no Estatuto da Igualdade Racial, compreendendo que a igualdade entre os seres humanos é um pressuposto e, ao mesmo tempo, um dos mais relevantes direitos humanos.

O terceiro capítulo examina as políticas afirmativas para a promoção da igualdade racial, apresentando, inicialmente, o contexto das políticas de promoção da igualdade racial. Apresenta os tipos de políticas para a promoção da igualdade

racial, com enfoque na política de cotas no ensino superior. Exibe as políticas de cotas raciais existentes nas universidades do país, abordando especialmente a trajetória de implantação dessas políticas na UFPR, a fim de evidenciar tal fato, e examinar as características desse fenômeno.

O quarto capítulo traz assunto reflexivo, ao discutir a igualdade em relação à mulher negra advogada, verificando, primeiramente, a atividade profissional da advocacia no Brasil. Brevemente examina a trajetória das trabalhadoras negras no país na perspectiva das relações raciais. Busca, por fim, compreender a situação das mulheres negras na advocacia, assunto diretamente relacionado ao tema da pesquisa, buscando verificar em que medida há igualdade nesse ambiente profissional.

O quinto capítulo é a pesquisa propriamente dita. Nele se apresenta o caminho metodológico evidenciando a importância de um estudo qualitativo, de natureza interpretativa, para descrever e analisar o significado das percepções das entrevistadas acerca do objetivo de pesquisa. Também são trazidas as informações acerca das entrevistadas, sendo as razões das escolhas de seus nomes justificadas. Na sequência são apresentados e analisados os dados coletados na pesquisa.

Em seguida, no sexto e último capítulo, são apresentadas as considerações finais, procurando apontar lacunas da pesquisa, contribuições e sugestões para futuros trabalhos sobre o tema.

2 O DIREITO HUMANO À IGUALDADE RACIAL

Este capítulo tem por objetivo verificar a garantia do direito humano à igualdade, com enfoque na questão racial. Busca-se conhecer as normas que tratam de tal direito no âmbito internacional e no ordenamento jurídico interno, compreendendo-se que “o fundamento do direito à igualdade é a universalidade dos direitos humanos” (RAMOS, 2016, p. 503). Ressalta-se que a proteção dos direitos humanos não se reduz ao domínio reservado do Estado, não devendo, pois, “se restringir à competência nacional exclusiva ou à jurisdição doméstica exclusiva, porque revela de legítimo interesse internacional” (PIOVESAN, 2000, p. 89)²⁸.

Para uma melhor verificação do direito humano à igualdade, este capítulo foi dividido em três partes, de modo a possibilitar a articulação entre direitos humanos e a igualdade racial, e decorrentes garantias e proteções. Na primeira, revisita a trajetória das concepções da igualdade à luz dos direitos humanos. Na segunda parte, verifica a igualdade racial no sistema internacional dos direitos humanos. Em seguida, no terceiro capítulo, verifica o direito humano à igualdade racial no Brasil, articulando as categorias direitos humanos e fundamentais à luz da Carta de 1988, e do Estatuto da Igualdade Racial.

2.1 OS DIREITOS HUMANOS E AS CONCEPÇÕES HISTÓRICAS DE IGUALDADE

A proteção ao direito à igualdade encontra-se inscrita na atual concepção dos direitos humanos, que reconhece esse direito como um ideal comum a ser atingido por todos os povos. Essa concepção decorre da aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em 1948, documento esse que significou um divisor de águas, segundo Bobbio (2004), ao trazer a determinação de uma proteção internacional de tais direitos, assim definidos²⁹:

Os direitos humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente da raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou

²⁸ Divide-se o direito à igualdade racial em duas perspectivas (interna e internacional) para exaltar a sua importância e valorização universal, focalizando o ordenamento jurídico brasileiro frente ao sistema internacional de proteção dos direitos humanos. Prevê o artigo 5º, parágrafos 1º e 2º, da Carta de 1988, ademais, que os direitos enunciados em tratados internacionais possuem natureza de norma constitucional, por isso, encontram-se incluídos no rol de direitos constitucionalmente garantidos, apresentando imediata aplicabilidade, conseqüentemente.

²⁹ Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

qualquer condição. Os direitos humanos incluem o direito à vida e à liberdade, à liberdade de opinião e de expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre muitos outros. Todos merecem estes direitos, sem discriminação.

A partir dessa Declaração, surge uma nova ordem internacional, organizada em torno da criação da Organização das Nações Unidas (ONU), que vem desempenhando um papel de suma importância na construção histórica dos direitos humanos. A ONU é a maior organização internacional e tem, entre os seus objetivos, o respeito aos direitos humanos e o progresso social, a partir da premissa sobre a dignidade intrínseca de todo ser humano. Desde então, a percepção da igualdade foi ganhando novos contornos, até chegar à ideia da importância do reconhecimento das identidades e o respeito das diferenças, importante para a efetivação dos direitos humanos.

O conceito de “direitos humanos” é compreendido, segundo Dalmo de Abreu Dallari (2002, p. 7) como o conjunto de procedimentos, ações e intervenções que devem ser reconhecidos como essência do ser humano, e que advém das lutas travadas para a emancipação, na busca de condições de existência e desenvolvimento que assegurem a sua plena participação na vida. Nesse sentido, os direitos humanos constituem-se em direitos comuns a todos os seres humanos, sem quaisquer distinções de raça, nacionalidade, etnia, gênero, sexo, classe social, religião e orientação sexual.

A igualdade, elevada a princípio em muitos ordenamentos jurídicos, vem sendo acolhida por sociedades diversas, as quais a internalizam em suas constituições políticas, a fim de servir-lhes de limitação ao poder estatal, e para regular a vida social. No entanto, o fato de elevar-se a igualdade a um princípio, não garante tratamento igualitário e digno a toda a população, como, por exemplo, das mulheres e das pessoas negras.

A efetivação dos direitos humanos para a população negra no Brasil é, pois, um grande desafio, sobretudo porque carrega marcas de um passado no qual vigorou um regime escravocrata, onde milhares de pessoas foram tratadas de forma desumanas. Os reflexos desse regime incidem até os dias atuais, sendo visível o alto índice de pobreza, desigualdades, violência e exclusão social, nas mais diversas instâncias, fazendo da sociedade brasileira uma das mais desiguais do mundo.

Daí infere-se que as diferenças relativas à tonalidade de pele, também consideradas como diferenças “raciais”, expressão essa de cunho meramente cultural, não admitem tratamento desigual, porquanto diferenças não podem ser confundidas com desigualdades. O sentido oposto de igualdade significa desigualdade, e não diferença, estando esta posicionada, portanto, no âmbito da igualdade. Por isso, no que diz respeito à relação entre igualdade e diferença, vale lembrar Santos (2003), que exalta a importância da luta pela igualdade sempre que a diferença gere discriminação.

Ao longo da história, o temor da diferença esteve presente, provocando as mais graves violações aos direitos humanos, tendo como fundamento a dicotomia do “eu versus o outro”, em que o elemento diversidade justificava a eliminação de direitos. A diferença era compreendida no sentido de “conceber o outro como um ser menor em dignidade e direitos, ou em situações limites, um ser esvaziado mesmo de qualquer dignidade, um ser descartável, um ser supérfluo, sendo considerado, muitas vezes, até como um objeto de comercialização, conforme ocorreu no período da escravidão (PIOVESAN e KAMIMURA, 2015, p. 437).

Para que pessoas possam ser consideradas iguais ou desiguais, a despeito de suas diferenças, é necessária a utilização de critérios que não gerem tratamento desigual. Condutas que visem a imposição de um padrão único, nos mais diversos aspectos, ou que gerem discriminação, violam não apenas o direito a diferença, mas, principalmente, o direito à igualdade em relação aos demais seres humanos.

O direito à diferença é corolário do direito à igualdade, ou seja, o respeito à igualdade só existe, de fato, se houver o respeito ao direito à diferença. Por isso, o direito à diferença pressupõe o direito à igualdade, não sendo admitido, portanto, que as diferenças sejam transformadas em desigualdades. Direito à diferença e direito à igualdade são duas faces da mesma moeda (CRUZ, 2009).

No plano jurídico o conceito de igualdade evoluiu concomitantemente ao desenvolvimento dos direitos fundamentais, a partir das declarações de direitos surgidas no século XVIII, possuindo guarida no ordenamento jurídico nacional e internacional. A igualdade, enquanto um direito, é aceita e adotada na maioria dos ordenamentos jurídicos, inclusive no Brasil, em que sob a forma de princípio (no preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988) deve ser invocado para a proteção de situações em que haja exclusão e discriminação.

O reconhecimento do ser humano como sujeito de direitos foi uma das maiores conquistas no plano legal-normativo no século XX. A partir de então, o ser humano passou a ter reconhecido o seu valor e a possuir um conjunto de direitos considerados indispensáveis para uma vida humana pautada na liberdade, na igualdade e na dignidade. Os direitos humanos passaram a ser considerados, desde então, como direitos essenciais e indispensáveis à vida digna (RAMOS, 2016).

Em uma breve retrospectiva histórico-conjuntural, no processo de formação e institucionalização do Estado de Direito, é verificada a demarcação pelos grandes movimentos políticos liberais dos séculos XVIII e XIX, momento em que o ideário democrático liberal passou a constituir algo a ser perseguido pela nova classe social que iniciava o processo de hegemonização, a burguesia.

Naquele contexto, buscavam-se direitos em torno de garantias da igualdade e liberdade individual, representando limitações ao poder centralizador do Estado. Contudo, a tentativa de limitar o poder do Estado absoluto já houvera ocorrido em tempos anteriores, com a outorga da Magna Carta, de 1215, pelo rei inglês João Sem Terra³⁰. Inclusive essa fase é considerada, para alguns, como a fase inicial dos direitos humanos, segundo Almeida (1996). Este documento teria sido o primeiro a tratar de tais direitos, ao estabelecer limitações do poder estatal em favor dos súditos (TELES, 2006).

Em 1688, a Revolução Gloriosa consagrou a supremacia do Parlamento em face do absolutismo monárquico, conjuntamente com o *Bill of Rights*, e o *Habeas Corpus Act*, originados na Inglaterra. Seguidamente ocorreram a Revolução Norte-americana (1776) e a Francesa (1789), de onde (re)emergiu a ideia de igualdade, mas como princípio dos documentos então nascentes. Inclusive, essa Declaração representou, segundo Comparato (2013, p. 162) “uma espécie de carta geográfica fundamental para a navegação política nos mares do futuro, uma referência indispensável a todo projeto de constitucionalização dos povos”.

Destaca-se que para a maioria da doutrina, todavia, foi na época moderna, por meio da declaração americana e declaração francesa, que se consubstanciou a concepção universal dos direitos humanos. A declaração francesa, em especial, expressamente dirige-se a todos os cidadãos indistintamente, ou seja, tais direitos

³⁰ A Magna Carta foi um importante documento para a outorga das liberdades da Igreja e do reino inglês, assinado perante o alto clero e os barões ingleses, após o rei Dom João ter violado leis e

deixam de ser exclusivos às elites, afirmando então o seu caráter universalista. A classe emergente passa, assim, a ter também o poder político, e não apenas o poder econômico (ALMEIDA, 1996, p. 45).

O conceito de igualdade, no plano jurídico, foi fruto de evolução normativa e doutrinária concomitantemente ao desenvolvimento dos direitos fundamentais, por ocasião das primeiras declarações de direitos, como as supramencionadas. Segundo Cruz (2009), a concepção de igualdade, no período do Constitucionalismo Clássico, se restringia a um conceito meramente formal e abstrato; ou seja, “significava que todos deviam igualmente arcar com os tributos e que cada indivíduo poderia livremente acertar as condições do seu contrato de trabalho” (2009, p. 04).

Da época das revoluções liberais não se tem nenhuma referência de igualdade entre os direitos do homem e da mulher, e nem de outras categorias consideradas ainda hoje minoritárias (em direitos), ainda que a Declaração Francesa (1789) possa ter servido de “referência indispensável a todo projeto de constitucionalização dos povos”, contribuindo na construção dos direitos humanos (COMPARATO, 2013, p. 163).

Para Ramos (2016), a ideia de igualdade, tanto no plano filosófico quanto no jurídico, apresenta íntima relação com valores como: justiça, liberdade, entre outros que também vieram acompanhando o desenvolvimento da humanidade. Filosoficamente, a igualdade estava associada à ideia de justiça na distribuição dos escassos bens da vida, observando que para Aristóteles “o justo é a distribuição igual entre os iguais, e desigual entre os desiguais, na medida do mérito de cada um”. Portanto, segundo o pensamento aristotélico, a igualdade é uma proporção na distribuição (RAMOS, 2016, p. 505).

Aferir esta proporção não é tarefa simples. As necessidades humanas variam, não há como existir um rol predeterminado desse conjunto mínimo de direitos essenciais a uma vida digna. O contexto histórico interfere nas necessidades de cada sociedade variando, assim, conforme a época, a lista dos direitos humanos. Portanto, inexistente uma data exata, situada na história, em que seja possível afirmar a sua data originária (FACHIN, 2019), mas é possível perceber as mudanças na concepção da igualdade no decorrer da história.

antigos costumes. A Magna Carta possui um preâmbulo e sessenta e três cláusulas, tendo sido confirmada por sete sucessores de João Sem Terra (COMPARATO, 2013).

A partir das ideias libertárias, do século XVIII, a ideia de igualdade ganha nova compleição, segundo Cruz (2009), tendo sido deixado, definitivamente, o “seu aspecto geométrico, que distinguia os homens das castas, impondo privilégios em razão do nascimento, se estabelecendo a forma aritmética”. A partir de então, com a formalização da ideia jurídica de igualdade, todos deveriam passar a ser tratados de modo igualitário pela lei, conforme previa a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789.

Porém, essa igualdade perante a lei possibilitava apenas aos indivíduos titulares de direitos a garantia de um espaço de liberdade inatingível pelo Estado, eis que este se encontrava, naquela época, em posição de superioridade. Entre tais indivíduos a relação não ocorria de modo juridicamente subordinado, mas em situação de igualdade perante a lei, ou como asseveram Fachin e Ruzik (2010, p. 98):

uma igualdade que se esgotava em uma dimensão formal, proclamação discursiva que, se constitui avanço inegável em relação à divisão estamental vigente durante o medievo e, mesmo, no início da Modernidade, não era apta a, por si só, produzir igualdade fática.

A noção de igualdade, pois, perde força porque o reconhecimento formal de direitos não assegura sua efetivação. A primeira fase do direito à igualdade, assentada sob a concepção de igualdade meramente formal, perde sua força. A falta de coincidência entre a realidade factual e o mundo legal anuncia o surgimento de uma nova fase, em que possibilite o avanço da igualdade, frente à ocorrência das desigualdades, já que esse tipo de igualdade (perante a ordem jurídica) servia como instrumento que beneficiava apenas a elite econômica (SARMENTO, 2008).

Ainda que outrora os movimentos sociais e políticos tenham dado origem a um caráter universal às liberdades individuais e à ideia de igualdade, além da democracia representativa, se mostraram insuficientes para eliminar as diferenças sociais que começavam a surgir com a formação da sociedade capitalista. O individualismo, corporificado no Estado Liberal, nos séculos XVII e XVIII, conduziu indivíduos a um capitalismo desumano e escravizador, agravado pela Revolução Industrial.

Nesse cenário, nota-se que a igualdade se tornou “um instrumento que beneficiava apenas a elite econômica”, observa Sarmento (2006, p. 65). A concepção de igualdade vigente possibilitava “a circulação de bens entre os

proprietários, mas não se propunha a modificar o status quo da profunda assimetria social existente, coonestando, com seu silêncio, a opressão dos mais fortes sobre os mais fracos”. Assim, segundo esse autor, todos eram iguais, mas alguns eram mais iguais do que os outros, como na história da Fazenda descrita por George Orwell³¹ (SARMENTO, 2006, p. 65).

Diante das misérias sociais e da incessante busca por novos mercados, os países europeus foram levados à corrida imperialista. Nesse ínterim, conforme Rodrigues (2010), os grandes estudiosos do Socialismo Científico foram levados a buscar teorias para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, dentre eles destacando-se Karl Marx e Friedrich Engels.

Contudo, a despeito da repercussão de tais teorias, a corrida imperialista continuou, eclodindo na Primeira Guerra Mundial (1914-1918), colocando em lados opostos as principais potências da Europa. No mesmo período, ocorreu a Revolução Russa, motivada pela busca da justiça social e por igualdade, movimento este que rompeu com o sistema capitalista, na busca pela afirmação de direitos sociais.

A fórmula individualista dos direitos humanos, portanto, perdurou até o início do século XX. A partir de então, a responsabilidade pela concretização dos direitos de grande parte da população, e da justiça social, passou às mãos do ente estatal, marcando o período de transição do Estado Liberal para o Estado Social. Época em que o Constitucionalismo Social surge como reação às injustiças originadas pelo paradigma liberal, tais como: jornada de horas de trabalho variando entre 16 e 18 horas por dia, crianças, pessoas idosas e mulheres em rodízio nos postos de trabalho, acidentes trabalhistas, dentre outras (CRUZ, 2009, p.8).

Nesse período, foram outorgados importantes documentos jurídicos com vistas à implementação de direitos sociais: a Constituição do México, (1917), e a Constituição de Weimar (1919), na Alemanha, que previam especialmente garantias e direitos trabalhistas, previdenciários e assistenciais. Com a introdução dos direitos sociais no plano do constitucionalismo, a igualdade adquire nova feição, influenciando na concepção de direitos humanos. No início do século XX, portanto, a igualdade passou a sustentar-se na garantia dos direitos econômicos e sociais,

³¹ No início da fábula escrita por Orwell, os animais de uma fazenda planejam uma revolução contra o proprietário explorador. Com a expulsão do fazendeiro, os animais passam a administrar a propriedade, ficando tudo melhor, pois trabalham para si e são solidários uns com os outros. Porém, os animais que assumem o comando (porcos), gradualmente transformam a supremacia em ditadura,

coletivos ou difusos, segundo Cruz (2009, p.9). A participação do Estado, antes rejeitada no modelo liberal, tornou-se importante e indispensável para prover as necessidades da população.

O ano de 1919 representa início de uma nova fase para o desenvolvimento dos direitos humanos, com o surgimento da Sociedade das Nações³², instituída sob o Tratado de Versalhes. Esta organização internacional passou a tutelar as minorias e a cuidar dos refugiados, “vítimas do mal do mundo”, decorrente do desmembramento de grandes impérios multinacionais (austro-húngaro, otomano e russo), e a afirmação do princípio das nacionalidades, segundo Lafer (1995). Além da preocupação com as minorias, o Pacto da Sociedade das Nações previu também obrigações referentes às condições de trabalho equitativas e humanas, aos homens, mulheres e crianças³³.

Vinculada à Sociedade das Nações, também no mesmo ano é fundada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com uma configuração tripartite (representantes de governos, empregadores e classe trabalhadora), para propiciar condição de igualdade em suas diversas instâncias. Ambas as organizações, OIT e Sociedade das Nações, criadas após o fim da Primeira Guerra Mundial, tinham por finalidade a melhoria da condição dos trabalhadores e trabalhadoras, mas, sobretudo, a proteção dos direitos humanos (RAMOS, 2016, p. 48).

Além da proteção internacional, e da positivação na Constituição, os direitos sociais também foram positivados no ordenamento infraconstitucional brasileiro (CRUZ, 2009, p.9). No Brasil, tais direitos foram previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas, e a Lei Elói Chaves, que deu origem ao Direito Previdenciário nacional. Neste contexto, nota-se que concepção de igualdade, portanto, difere daquele

justificando o seu poder com o *slogan*: “Todos os animais são iguais, mas alguns são mais iguais que os outros”.

³² A Sociedade das Nações é também conhecida como “Liga das Nações”. Idealizada em 28 de abril de 1919, em Versalhes, subúrbio de Paris, durante uma reunião com as potências vencedoras da Primeira Guerra Mundial, essa organização tinha como o propósito negociar um acordo para a paz mundial.

³³ Art. 23 – Sob a reserva e em conformidade com às disposições das Convenções internacionais atualmente existentes ou que serão ulteriormente concluídas, os membros da Sociedade: 1. Esforçar-se-ão por assegurar e manter condições de trabalho equitativas e humanas para o homem, a mulher e a criança nos seus próprios territórios, assim como em todos os países aos quais se estendam suas relações de comércio e indústria e, com esse fim, por fundar e sustentar as organizações internacionais necessárias. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-Internacionais-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-1919-a-1945/pacto-da-sociedade-das-nacoes-1919.html>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

concebido no bojo da Revolução Francesa, ao ter alterado o seu aspecto formal, para o material.

A concepção de igualdade nas constituições sociais é mais real, concreta, não mais uma falácia. O indivíduo abstrato e racional, antes idealizado no período iluminista, dá vez à “pessoa de carne e osso, que tem necessidades materiais que precisam ser atendidas, sem as quais não consegue nem mesmo exercer as suas liberdades fundamentais”, observa Sarmento (2008, p. 66). Tem-se como base valorativa a possibilidade de concreção de uma igualdade fática, material.

O esboço do conceito de igualdade material ou substancial, segundo Barbosa (2001, p. 04) diferentemente da concepção igualitária do pensamento liberal, do século XVIII:

recomenda, inversamente, que se levem na devida conta as desigualdades concretas existentes na sociedade, devendo as situações desiguais ser tratadas de maneira dessemelhante, evitando-se, assim, o aprofundamento e a perpetuação de desigualdades engendradas pela própria sociedade. Produto do Estado Social de Direito, a igualdade substancial ou material propugna redobrada atenção por parte dos aplicadores na norma jurídica à variedade das situações individuais, de modo a impedir que o dogma liberal da igualdade formal impeça ou dificulte a proteção e a defesa dos interesses das pessoas socialmente fragilizadas e desfavorecidas.

No plano internacional, com o espírito de igualdade fática, material, aparecem, portanto, os primeiros antecedentes históricos à proteção internacional dos direitos humanos e dos direitos fundamentais, como: o Direito Humanitário, a Sociedade (ou Liga) das Nações e a Organização Internacional do Trabalho, tendo estas duas últimas surgidas com o término da Primeira Guerra Mundial, para a promoção da paz e dos direitos humanos no âmbito internacional.

Comparato (2013, p. 66) observa que o movimento socialista iniciado na primeira metade do século XIX possibilitou um reconhecimento dos direitos humanos de caráter social e econômico. Para o autor:

o titular desses direitos, com efeito, não é o ser humano abstrato, com o qual o capitalismo sempre conviveu maravilhosamente. É o conjunto dos grupos sociais esmagados pela miséria, a doença, a fome, e a marginalização. Os socialistas perceberam, desde logo, que esses flagelos sociais não eram cataclismos da natureza sem efeitos necessários da organização racional das atividades econômicas, mas sim verdadeiros dejetos do sistema capitalista de produção, cuja lógica consiste em atribuir aos bens de capital um valor muito superior ao das pessoas.

Por isso, Comparato (2013, p. 67) entende que foi somente a partir da composição entre os trabalhadores e os proprietários do capital é que prosperaram os direitos humanos de proteção do trabalhador. Contudo, observa que as mudanças no modo de produção, no final do século XX, enfraqueceram tais direitos, “tornando cada vez mais dispensável a contribuição da força de trabalho e privilegiando o lucro especulativo”.

No continente americano, especialmente no Brasil, as constituições também contemplavam o princípio da igualdade, ainda que, ao mesmo tempo, estivessem convivendo com o regime de escravidão. Conforme informa Sarmiento (2008, p. 66), esse princípio constava, expressamente, na primeira Constituição brasileira, em seu art. 178, XIII, muito antes da abolição da escravatura. Portanto, a concepção de igualdade, neste período, era seletiva, visto que beneficiava apenas uma parte da população.

Em decorrência das consequências advindas da Segunda Grande Guerra, a idéia dos Direitos Humanos foi retomada. Em 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) foi aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, trazendo em seu preâmbulo a garantia de ser “um ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações”, ou seja, enfatizando o ideal de igualdade. A partir da Declaração foram adotados inúmeros instrumentos internacionais de proteção, com ênfase na universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos.

O princípio da igualdade e da não discriminação, “ponto de partida da generalização dos direitos humanos” (LAFER, 2015, p. 17), contudo, havia sido afirmado anteriormente à DUDH, na Carta da ONU, de 1945, segundo Lafer (idem). Esta Carta assinada por 51 países, segundo esse autor:

representou um *pactum societatis* de vocação universal, e inovou ao relativizar o clássico princípio da soberania em relação àqueles que estão no âmbito de sua competência territorial, ao estipular a cooperação entre os seus Estados-membros, voltada para o respeito universal aos direitos e liberdades fundamentais.

Kymlicka (2010, p. 221) observa que a ordem internacional, a partir da adoção da Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), “repudiou decisivamente ideias mais antigas de hierarquia étnica e racial, segundo as quais alguns povos seriam superiores a outros e, portanto, teriam o direito de lhes impor

regras”. Segundo esse autor, a premissa da presunção de hierarquia dos povos, que imperava no sistema de colonialismo dá vez, a partir de 1948, à ideia, incontroversa, de uma igualdade humana.

Para Comparato (2013, p. 67), a internacionalização dos direitos humanos teve uma primeira fase, que perdurou a partir da segunda metade do século XIX até o final da segunda metade do século XX. Ela teria se manifestado em três setores: o direito humanitário (que compreendia as legislações e costumes de guerra); a luta contra a escravidão (iniciado com um Ato de 1890, que estabelecia as primeiras regras interestatais de repressão ao tráfico de escravos negros); a regulação dos direitos do trabalhador assalariado (por meio da criação da OIT, em 1919).

A partir do término da Segunda Grande Guerra, iniciou-se a reconstrução dos direitos humanos, os quais passaram a se amparar na proteção à vida, na integridade física, e na dignidade humana. A primeira fase da proteção dos direitos humanos, marcada pela proteção geral, expressava-se pelo “temor da diferença (que no nazismo havia sido orientada pelo extermínio), com base na igualdade formal (PIOVESAN, 2008).

No entanto, tratar os indivíduos de modo genérico, geral e abstrato torna-se insuficiente. O sujeito de direito precisa ser especificado, devendo ser visto de acordo com a sua peculiaridade e particularidade. Ainda, segundo Piovesan (2008), “determinados sujeitos, ou determinadas violações de direitos, exigem respostas específicas e diferenciadas”, como no caso das mulheres e população afrodescendentes, por exemplo. “Ao lado do direito à igualdade, surge, como fundamental, o direito à diferença.” (2008, p. 30).

O direito à igualdade foi, portanto, ressignificado, mas mantida a fundamentação na universalidade dos direitos humanos, ou seja, todos os seres humanos são titulares desses direitos, devendo todos, por consequência, usufruí-los em iguais condições. Afinal, a igualdade prevista no artigo I, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, prevê que “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direito”.

A concepção de igualdade sofre mudanças, deixando de “se centrar no conteúdo (igualdade material), ao voltar-se para o exame dos pressupostos procedimentais que devem ser cumpridos no discurso de produção do Direito”, segundo Cruz (2009, p. 11). A dignidade humana ganha centralidade, pois “a pessoa

humana não pode mais ser vista de forma abstrata e distante, tornando-se um ser concreto/palpável” (idem).

São os direitos humanos e fundamentais sociais que garantem as condições mínimas para o desenvolvimento das aptidões pessoais que permitem uma vida considerada digna. Esta, por sua vez, entende-se aquela onde se é possível gozar do exercício de direitos civis e políticos com liberdade, dentro de uma concepção de sociedade justa, com respeito e reconhecimento das diferenças, e na qual esteja assegurado sobretudo o direito à igualdade.

A igualdade material deixou de ser apenas uma igualdade de caráter socioeconômico “para ser também uma igualdade de reconhecimento de identidades próprias, distintas dos agrupamentos hegemônicos” (RAMOS, 2016, p. 505). Critérios diversos como: gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, entre outros, embasam as lutas por reconhecimento da igualdade, dentro de uma “lógica de reconhecimento da identidade”, que abarca, também, grupos em condições materiais dignas, segundo Ramos (2016, p. 505).

Dentre os diversos temas que tangenciam as grandes questões do mundo moderno, a igualdade se mantém como atual, constante e presente. Sem a garantia da igualdade, não há a dignidade humana. Este é, aliás, segundo Piovesan, considerado como um valor “paradigma e referencial ético, verdadeiro superprincípio a orientar o constitucionalismo contemporâneo, nas esferas local, regional e global (2012, p. 42).

Destaca-se que a igualdade, enquanto um valor imprescindível, manteve-se no processo de internacionalização dos direitos humanos, o qual teve início a partir do Pós-Guerra. Este fato, aliás, foi um importante marco histórico, porque se de um lado simbolizou a ruptura com os direitos humanos, de outro, marcou a esperança da reconstrução de tais direitos; por isso, assinala o início da concepção contemporânea dos direitos humanos (PIOVESAN, 2008).

Piovesan destaca a concepção da igualdade em três vertentes: a) igualdade formal, referente à fórmula “todos são iguais perante a lei” (importante quando da abolição dos privilégios, decorrente da luta na Revolução Francesa); b) igualdade material, relativa ao ideal de justiça social e distributiva (orientada por critério socioeconômico); e c) igualdade material, que corresponde “ao ideal de justiça como reconhecimento de identidades” (2008, p. 47). No caso, a igualdade orientada por critérios étnico-raciais, de gênero, etário, orientação sexual, entre outros.

Nessa perspectiva, o direito à igualdade racial passa pelo direito ao reconhecimento, e requer, por isso, a adoção de políticas para tal fim. À luz dessa política de reconhecimento se pretende avançar na valorização e reconhecimento de identidades discriminadas. Se a igualdade, em sua concepção formal, é um pressuposto, um ponto de partida, na concepção material é o resultado a que se pretende chegar, dentro de uma perspectiva de reconhecimento das diferenças. Nesse compasso é que será verificada a igualdade racial no atual sistema internacional de direitos humanos, integrado dentro de parâmetros protetivos mínimos por tratados internacionais.

2.2 A IGUALDADE RACIAL NOS TRATADOS INTERNACIONAIS

A igualdade é um pressuposto para a efetivação dos direitos humanos. Porém, para que possa ser garantida, deve contar com a previsão em instrumentos no plano internacional, e nacional, a fim de ter assegurada a garantia de sua proteção. Com ênfase na questão racial, apresentam-se três dos mais importantes documentos no plano internacional: a própria Declaração Universal dos Direitos Humanos (documento paradigma), a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Também, embora aguardando aprovação no âmbito nacional, são apresentadas e discutidas a Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, e a Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância.

2.2.1 A Declaração Universal dos Direitos Humanos

O Direito Internacional dos Direitos Humanos teve início a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada no ano de 1948, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em Paris³⁴. Com isso, houve um processo de universalização dos direitos humanos, através de um sistema internacional de tratados e convenções integrados. Tal sistema é conhecido como sistema universal

³⁴ A opção pela cidade de Paris foi em referência às declarações de cunho universal feitas na capital francesa nos séculos anteriores, segundo informa Vladimir Oliveira da Silveira (2010).

ou global, cujo órgão representativo é a ONU³⁵, tendo por finalidade principal a promoção da paz entre as nações e a proteção e respeito dos direitos humanos.

Informa Silveira (2010) que, na ocasião da assinatura da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), apenas 48 países aderiram a esse documento, sendo o Brasil um deles. Destaca-se que essa Declaração contém trinta artigos, os quais foram elaborados em um ambiente geopolítico bipolar, vale dizer, o do início da Guerra Fria entre os EUA e a União Soviética. Atualmente, quase todos os 193 Países-membros da ONU são signatários deste importante documento que versa sobre direitos humanos.

Segundo Carlos Weis (1999, p. 118), a DUDH foi concebida como “um padrão comum a ser alcançado por todos os povos e todas as nações”. Possui caráter universal, bastando a condição de ser humano para ser titular de dignidade e de direitos; inalienável, pois a dignidade e os direitos não podem ser subtraídos de nenhum ser humano; interdependentes e indivisíveis, porque os direitos humanos compõem um conjunto de direitos que são indissociáveis e indissolúveis.

A DUDH significou um marco ético-jurídico-político na construção de uma cultura universal de respeito aos direitos humanos, implicando em processos direcionados a todos os povos, do presente e futuras gerações. A DUDH, ademais, resultou em um conjunto de responsabilidades por parte dos Estados-Membros na adoção de medidas progressivas, internacionais e nacionais, para a promoção e defesas dos direitos humanos, segundo Maria de Nazaré Tavares Zenaide (2010).

Vale mencionar o artigo 1º da DUDH, vez que estabelece a base da filosofia na qual se baseia, ao estabelecer que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”; assim como o artigo 2º, que prevê o princípio básico de que “toda pessoa tem direito a todos os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração”. Ambos os artigos dão o tom exato da importância deste documento universal.

Na sequência constam, na DUDH, um rol de direitos civis e políticos (artigos 3º a 21), e de direitos econômicos, sociais e culturais (artigos 22 a 27), além de delinear como referidos direitos devem ser exercidos pelos indivíduos e protegidos pelos Estados (artigos 28 e 30). Dentre os diversos direitos, destaca-se

³⁵ Instituída em 26 de junho de 1945, sendo formada por uma associação voluntária de sujeitos de direito internacional público.

especialmente, pela importância que representa neste trabalho, o artigo 7º, que prevê o direito à igualdade e proibição da discriminação perante a lei; vale dizer, a igualdade e a vedação à discriminação constam, expressamente, como direitos humanos na referida Declaração (ONU, 1948).

Vale destacar que a concepção da DUDH é reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena, de 1993, que em seu § 5º, afirma: “Todos os direitos humanos são universais, interdependentes e inter-relacionados”. Alertando que a “comunidade internacional deve tratar os direitos humanos globalmente de forma justa e equitativa, em pé de igualdade e com a mesma ênfase”. Afirma ainda a Declaração de Viena a interdependência entre os valores dos direitos humanos, democracia e desenvolvimento (§ 8º), para os quais é imprescindível a observância da igualdade racial.

Para Bobbio (2004), os direitos humanos podem ser considerados como um divisor de águas em relação à concepção das relações políticas, na medida em que impõe aos Estados membros a sua observação. Apesar das relações entre Estado e sociedade se operarem de modo diverso entre os países, inclusive entre os latino-americanos, a maioria, já sob a égide do regime democrático, se utiliza de suas Constituições como instrumento para propiciar direitos e assumir deveres para com a sociedade.

Norberto Bobbio (2004) ademais, considerando que os direitos humanos não nasceram todos de uma vez, e para sempre, observa que a comunidade internacional tem o compromisso de “aperfeiçoar o conteúdo da declaração, articulando-o, especificando-o, atualizando-o, de modo a não o deixar cristalizar-se e enrijecerem-se em fórmulas tanto mais solenes quanto mais vazias”, continuamente.

Para Piovesan (2005, p. 50), a primeira fase de proteção dos direitos humanos “foi marcada pela tônica da proteção geral”, ou seja, diante dos horrores vivenciados em razão do nazismo, que expressava o temor da diferença, houve uma exaltação da igualdade formal. Porém esta, com o tempo, se mostrou insuficiente para atender às especificações dos sujeitos de direito, os quais prescindiam de tratamentos específicos e diferenciados, em face de suas vulnerabilidades, como as mulheres e a população afrodescendente.

Nessa perspectiva, nota-se que a diferença, antes inserida dentro de uma lógica de intolerância, pautada na tentativa de destruição do “outro”, passa a ser valorizada. Tal percepção está visível nas vertentes adotadas pelos instrumentos

internacionais, pois, se antes a preocupação era a de uma proteção geral, genérica e abstrata, percebeu-se que havia a necessidade de tratamento especificado a determinados grupos, conforme suas particularidades e especificidades. Com isto, ao lado do direito à igualdade, tem-se o direito à diferença (PIOVESAN, 2005).

Portanto, não é possível analisar o direito à igualdade sem a observância do direito à diferença, impondo-se a necessidade de respeito e valorização das identidades étnico-raciais. O direito à igualdade, enquanto meramente formal necessita, pois, ser transcendido para que a igualdade racial possa ser efetivada. O mero legalismo, e a literatura pura e simples da lei são insuficientes para que haja a efetividade da igualdade para população negra.

Para Santos (2013), o paradigma da igualdade teve que ser questionado por grupos sociais discriminados e excluídos, para que as diferenças étnico-raciais passassem a ser valorizadas, segundo o mesmo autor, a ideia do

fundacional/identitário passou a disputar o monopólio da ideia do universal/igualitário até então incontestado. A partir de então a luta contra a discriminação e a exclusão deixou de ser uma luta pela integração e pela assimilação na cultura dominante e nas instituições suas subsidiárias, para passar a ser uma luta pelo reconhecimento da diferença, pela consequente transformação da cultura e das instituições de modo a separar as diferenças (a respeitar) das hierarquias (a eliminar) que atavicamente lhe estavam referidas (SANTOS, 2013, p.79).

O reconhecimento identitário dos diversos grupos sociais, enquanto detentores do direito à diferença é recente, e começa gradativamente a se inserir no direito a igualdade substantiva (SARMENTO, 2008, p. 68). Esta concepção multicultural dos direitos humanos fundamenta-se no pensamento crítico ocidental como contraponto à concepção universalista, que busca assegurar um mundo comum sob os anseios da pluralidade e da diversidade entre as pessoas (LAFER, 1997).

Para Fraser (2006), o reconhecimento de identidades “não pode se reduzir à distribuição, porque o status na sociedade não decorre simplesmente de classe”. Fraser, ademais, assevera que a justiça exige, de modo simultâneo, a redistribuição e o reconhecimento de identidades, propondo uma concepção bidimensional da justiça: “essa concepção trata da redistribuição e do reconhecimento como

perspectivas e dimensões distintas da justiça. Sem reduzir uma à outra, abarca ambas em um marco mais amplo”³⁶.

Para possibilitar a proteção à igualdade racial, outros documentos interpretativos, e/ou complementares são criados após a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Ao lado do sistema universal, surgem demais sistemas regionais de proteção com o objetivo de internacionalizar os direitos humanos nos respectivos planos regionais, como os sistemas africano, europeu e americano. Fortalece-se, desse modo, a convivência desses sistemas protetivos de direitos humanos.

Piovesan destaca que os sistemas global e regional são complementares, “inspirados pelos valores e princípios da Declaração Universal, compõem o universo instrumental de proteção dos direitos humanos no plano internacional”. Ademais, interagem entre si, somando-se ao sistema nacional de proteção, para propiciar maior efetividade na promoção dos direitos fundamentais (2012, p. 44).

Destaca-se que a Declaração Universal dos Direitos Humanos está relacionada com a primeira fase de proteção de tais direitos, caracterizada pela tônica da proteção geral, genérica e abstrata, sob o lema da igualdade formal e da proibição da discriminação. Já a segunda fase de proteção, caracterizada pela proteção especial, e marcada pela indicação do sujeito de direito, inicia-se com a elaboração de tratados sobre temas específicos, visando garantir uma proteção especial, principalmente às categorias representativas dos direitos de minorias, como as questões étnico-raciais, a serem verificadas a seguir.

2.2.2 Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial é composta por 25 artigos, sendo dividida em três partes. Na primeira parte (artigos I a VII), constam as obrigações assumidas pelos Estados que a adotarem, inclusive a já referida definição de discriminação racial. Na segunda (artigos VIII a XVI) está estabelecida a constituição e funcionamento do Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial, o qual consiste em sistema de monitoramento, que tem como competência: examinar as petições individuais, os

³⁶ Neste mesmo sentido entende Boaventura de Souza Santos (2003, p.56).

relatórios encaminhados pelos Estados-partes e as comunicações interestatais³⁷. E na terceira parte (artigos XVII a XXV) estão previstas as disposições finais.

Essa Convenção foi adotada pela Resolução nº 2106 A, na Assembleia Geral das Nações Unidas, em 21 de dezembro de 1965. A ratificação pelo Brasil ocorreu em 27 de março de 1968, passando tal documento a ter validade a partir do Decreto 65.810, de 08 de dezembro de 1969 (BRASIL, 1969). Em seu preâmbulo, a Convenção assinala que qualquer:

doutrina de superioridade baseada em diferenças raciais é cientificamente falsa, moralmente condenável, socialmente injusta e perigosa, inexistindo justificativa para a discriminação racial, em teoria ou prática, em lugar comum (*idem*).

No preâmbulo dessa Convenção há, portanto, a condenação de todas as práticas de segregação e discriminação, constando, também, alusão à Declaração sobre a Outorga de Independência aos Países e Povos Coloniais (em 1960), que proclamou a necessidade de extirpá-las, de modo rápido e incondicional, e à Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1963) (RAMOS, 2016). Condutas que envolvam discriminação racial, em teoria ou na prática são, pois, injustificadas em qualquer parte do mundo, especialmente entre os países que ratificaram essa Convenção, como o Brasil.

A Convenção possui foco principal no respeito universal e efetivo dos direitos humanos, e tem por finalidade a sua promoção e encorajamento, “sem qualquer tipo de discriminação, em especial a liberdade e a igualdade em direitos, tendo em vista que a discriminação entre os seres humanos ameaça a paz e a segurança dos povos”. Ao se vedar a discriminação, evidencia-se, portanto, a preocupação com a garantia da igualdade entre todos os seres humanos.

No caso da igualdade racial, está subentendida ao se notar a urgência para a adoção de “medidas necessárias para eliminar a discriminação racial em todas as suas formas e manifestações e para prevenir e combater doutrinas e práticas racistas” (PIOVESAN, 2008, p. 32). O termo discriminação racial consta expressamente no artigo 1º, da Convenção, conceituada como sendo:

³⁷ Essa Convenção é o primeiro instrumento jurídico internacional sobre direitos humanos a introduzir mecanismo próprio de supervisão (PIOVESAN, 2008, p. 34).

Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade dos direitos humanos e liberdades fundamentais (idem).

A discriminação, segundo a Convenção, significa “toda distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha por objetivo ou resultado prejudicar ou anular o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e liberdades fundamentais”. Por isso, ações ou omissões que gerem, de alguma forma, desigualdades raciais nos mais variados campos (social, político, civil e cultural) devem ser enfrentados, por consistirem em um tipo de violação aos direitos humanos.

Portanto, todas as formas de discriminação que tenham por base a raça, a cor, a descendência ou a origem nacional ou étnica, e por escopo a exclusão, devem urgentemente ser erradicadas. A discriminação racial deve ser combatida como medida fundamental para que se garanta o pleno exercício dos direitos civis e políticos, como também dos direitos sociais, econômicos e culturais. Os Estados, ao ratificarem essa Convenção, como no caso do Brasil, assumem o compromisso internacional de efetivar a igualdade, ao terem o compromisso de eliminar a discriminação racial.

O enfrentamento da discriminação é um meio para alcançar a igualdade. Em sendo insuficiente medida nesse sentido, assevera Piovesan (2008, p. 33), é necessário combinar a “proibição da discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade enquanto processo, isto é, para assegurar a igualdade não basta apenas proibir a discriminação, mediante legislação repressiva.” Assim, aponta a autora para a necessidade da adoção de “estratégias promocionais” que estimulem tanto a inserção como a inclusão de grupos vulneráveis socialmente.

Ramos (2016) observa que as chamadas ações afirmativas (que consistem em medidas com o objetivo de assegurar o processo de inclusão, as quais serão vistas no próximo capítulo) estão excluídas das proibições de discriminação racial verificadas no artigo I. Observa, ademais, que os Estados-membros assumem um compromisso de adotar políticas para a eliminação da discriminação racial (RAMOS, 2016). Ou seja, as ações afirmativas, como a política de cotas, por exemplo, configuram-se em medidas recomendáveis para a promoção da igualdade.

Em relação ao binômio inclusão-exclusão, em que pairam a igualdade e a discriminação, Piovesan (2008, p. 33) observa que:

Enquanto a igualdade pressupõe formas de inclusão social, a discriminação implica a violenta exclusão e intolerância à diferença e diversidade. Assim, a proibição da exclusão, em si mesma, não resulta automaticamente na inclusão. Logo, não é suficiente proibir a exclusão, quanto o que se pretende é garantir a igualdade de fato, com a efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem um consistente padrão de violência e discriminação.

Dentre as Recomendações Gerais, destaca-se a XXV (2000) do Comitê sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, que traz perspectiva racial à de gênero. Como a discriminação racial atinge diferentemente homens e mulheres, há previsão do Comitê para “monitorar como as mulheres que pertencem às minorias étnicas e raciais exercem seus direitos, avaliando a dimensão da discriminação racial a partir de uma perspectiva de gênero” (PIOVESAN, 2008, p. 40). Para tanto, os Estados-membros devem enviar Relatórios periodicamente, incluindo “obstáculos e dificuldades experimentados pelas mulheres que não alcançam homens da mesma origem racial”.

A Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, com validade no país desde 1969, configura-se em um importante instrumento para propiciar a igualdade racial, por meio de elaboração de políticas públicas específicas. Tais políticas, inclusive, podem (e devem) adotar perspectivas de gênero à racial, vez que, segundo entendimento do próprio Comitê, mulheres e homens sofrem discriminação racial de maneira diferenciada. A inclusão de medidas específicas, com perspectiva de gênero, são importantes (e fundamentais) para o enfrentamento da discriminação racial.

2.2.3 A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (“Pacto de San José da Costa Rica”)

Ao lado do Sistema Universal de Proteção de Direitos Humanos, figura-se o Sistema Interamericano de Direitos Humanos, ambos com vistas a assegurar a mais efetiva proteção a tais direitos. Esses dois sistemas, surgidos no período Pós-Grande Guerra, contemplam um amplo conjunto de instrumentos normativos, que incluem, também, a temática sobre a discriminação racial. Do primeiro Sistema,

destacou-se já a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, e do segundo Sistema destaca-se a Convenção Americana sobre Direitos Humanos³⁸.

A Convenção Americana de Direitos Humanos, ou Pacto de San José da Costa Rica, foi adotada no âmbito da Organização dos Estados Americanos, na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em 22 de novembro de 1969, em São José, na Costa Rica. No entanto, foi ratificada pelo Brasil apenas em 25 de setembro de 1992, por meio do Decreto n. 678, de 6 de novembro do mesmo ano, tendo reconhecida a jurisdição da Corte IDH apenas em 1998³⁹.

A Convenção é composta por 82 artigos, divididos em três partes:

- I) Os Deveres dos Estados e Direitos Protegidos
- II) Meios de Proteção
- III) Disposições Gerais e Transitórias

Na primeira parte, que trata sobre os deveres impostos aos Estados Membros e os direitos por ela protegidos, menciona que o primeiro dos deveres é a obrigação de respeitar os direitos e as liberdades reconhecidas na Convenção e de garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma, por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social, conforme o artigo (art. 1º) transcrito a seguir:

Artigo 1º

§1. Para fins da presente Convenção, a expressão "discriminação racial" significará toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.

§2. Esta Convenção não se aplicará às distinções, exclusões, restrições e preferências feitas por um Estado Membro entre cidadãos e não-cidadãos.

³⁸ Puchta *et al* (2019, p. 135) consideram a Convenção Americana de Direitos Humanos o instrumento mais importante das Américas.

³⁹ O Brasil foi um dos países que mais tardiamente aderiu a esta Convenção (PIOVESAN, 2012, p. 127).

§3. Nada nesta Convenção poderá ser interpretado como afetando as disposições legais dos Estados Membros, relativas à nacionalidade, cidadania e naturalização, desde que tais disposições não discriminem contra qualquer nacionalidade particular.

§4. Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar o progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contanto que tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos.

Do exposto no art. 1º, destaca-se como particularmente importante a compreensão, da Convenção Americana sobre os Direitos Humanos, acerca da expressão “discriminação racial, a fim de melhor identificá-la nas situações da vida pública. Também se nota relevante a Convenção afirmar as situações em que não serão consideradas como sendo de discriminação racial, importante a amparar as medidas necessárias para assegurar a devida proteção ao exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais de indivíduos ou grupos raciais.

No segundo artigo, que trata também dos deveres enunciados na Convenção, há referência à adoção de disposições de direito interno, como medidas legislativas ou de outra natureza, que forem necessárias para que direitos e liberdades sejam efetivados, caso o seu exercício ainda não estiver garantido por disposições legislativas ou de outra natureza (art. 2º):

Artigo 2º

§1. Os Estados Membros condenam a discriminação racial e comprometem-se a adotar, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação racial em todas as suas formas e a encorajar a promoção de entendimento entre todas as raças, e para este fim:

- a) Cada Estado Membro compromete-se a abster-se de incorrer em todo ato ou prática de discriminação racial contra pessoas, grupos de pessoas ou instituições e zelar para que as autoridades públicas nacionais ou locais atuem em conformidade com esta obrigação.
- b) Cada Estado Membro compromete-se a não encorajar, defender ou apoiar a discriminação racial praticada por uma pessoa ou uma organização qualquer.
- c) Cada Estado Membro deverá tomar as medidas eficazes, a fim de rever as políticas governamentais nacionais e locais e modificar, sub-rogar ou anular qualquer disposição regulamentar que tenha como objetivo criar a discriminação ou perpetuá-la onde já existir.

d) Cada Estado Membro deverá tomar todas as medidas apropriadas, inclusive, se as circunstâncias o exigirem, medidas de natureza legislativa, para proibir e pôr fim à discriminação racial praticada por quaisquer pessoas, grupo ou organização.

e) Cada Estado Membro compromete-se a favorecer, quando for o caso, as organizações e movimentos multirraciais, bem como outros meios próprios para eliminar as barreiras entre as raças e a desencorajar o que tenda a fortalecer a divisão racial.

§2. Os Estados Membros tomarão, se as circunstâncias o exigirem, nos campos social, econômico, cultural e outros, medidas especiais e concretas para assegurar, como convier, o desenvolvimento ou a proteção de certos grupos raciais ou de indivíduos pertencentes a esses grupos, com o objetivo de garantir-lhes, em condições de igualdade, o pleno exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais. Essas medidas não deverão, em caso algum, ter a finalidade de manter direitos desiguais ou distintos para os diversos grupos raciais, depois de alcançados os objetivos, em razão dos quais foram tomadas.

Do exposto no art. 2º, nota-se claramente a preocupação da Convenção Americana sobre Direitos Humanos em garantir a igualdade racial. Há um compromisso expresso, pelos Estados Membros, para a adoção de políticas destinadas a eliminar a discriminação racial em todas as suas formas, além de prever também o encorajamento para a promoção de um entendimento entre todas as raças, isto é, pretende fortalecer uma união racial. Também expresso consta a previsão de medidas pelos Estados Membros para a garantia, em condições de igualdade, do pleno exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais.

Na sequência, são enunciados os direitos civis e políticos, os quais se destacam por se referirem também, de forma expressa, à proibição da discriminação racial. A proibição da discriminação, aliás, devido à sua relevância, está presente em diversos artigos da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (arts.: 1º, 2º, 13º, 24º, e 27º), conferindo e confirmando a necessidade de seu enfrentamento por todos os seus Estados Membros, como o Brasil, inclusive (PIOVESAN, 2008).

O art. 13 contempla o direito de toda pessoa à liberdade de pensamento e expressão, não devendo tal direito se submeter à censura prévia. Mas a lei poderá, todavia, submeter os espetáculos públicos à censura anterior, com o exclusivo objetivo de regular o seu acesso para proteção moral da infância e da adolescência. Deverá a lei, ainda, proibir toda propaganda a favor da guerra, bem como toda apologia ao ódio nacional, racial ou religioso que constitua incitamento à discriminação, à hostilidade, ao crime ou à violência. Portanto, este artigo, ao se referir expressamente à vedação ao ódio racial e à discriminação, está

contemplando a temática racial na Convenção que os Estados Membros se obrigam a cumprir.

Os outros dois artigos, que também tratam deste tema na Convenção, são: art. 24: “Todas as pessoas são iguais perante a lei. Por conseguinte, têm direito, sem discriminação, à igual proteção da lei”. E o art. 27, que dispõe sobre a possibilidade de suspensão das obrigações assumidas em virtude da Convenção em caso de guerra, de perigo público ou outra emergência, podendo adotar disposições com ressalvas [...], e não encerrem discriminação alguma fundada em motivos de raça, cor, sexo, idioma, religião ou origem social. A discriminação racial, desse modo, é absolutamente descartada neste documento, ainda que não previsto em um instrumento específico (PIOVESAN, 2008).

Na segunda parte constam o funcionamento, a organização, a competência, as funções e os mecanismos tanto da Corte Internacional de Direitos Humanos, quanto da Comissão Internacional de Direitos Humanos. Em relação à fiscalização e julgamento, foi seguido o modelo europeu, tendo sido criado, além de uma Comissão de investigação de violações de suas normas, também um tribunal especial: a Corte Interamericana de Direitos Humanos (COMPARATO, 2013). A jurisdição dessa Corte, todavia, se restringe aos Estados-Membros que a aceitam expressamente, conforme preceitua art. 62, 1^o⁴⁰.

No tocante às denúncias apresentadas à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, previstas na terceira parte, o art.44 prevê a possibilidade de “qualquer pessoa ou grupo de pessoas, ou entidade não governamental legalmente reconhecida em uma ou mais Estados-Membros da Organização (dos Estados Americanos)”, dispensando a exigência para que o Estado-Parte, apontado como responsável, “haja previamente reconhecido a competência investigativa da Comissão (COMPARATO, 2013, p. 385). Logo, vítimas de discriminação racial podem, por si, formular denúncia à Comissão.

Além das duas Convenções supracitadas, pertencentes ao sistema regional interamericano, os quais estabelecem uma proteção “geral”, é importante destacar, também neste âmbito, outros dois importantes instrumentos aprovados em 2013: a Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas

⁴⁰ Art. 62, 1: “Todo Estado Parte pode, no momento do depósito do seu instrumento de ratificação desta Convenção ou de adesão a ela, ou em qualquer momento posterior, declarar que reconhece

Correlatas de Intolerância, e a Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância. Observa-se que ambas as convenções têm similaridades no tocante à forma de organização até no modo como definem alguns conceitos como discriminação e intolerância.

Ainda que nas duas Convenções, embora aprovadas pela OEA, estejam aguardando a aprovação do Plenário da Câmara e do Senado, para então tornarem-se Emenda Constitucional⁴¹, destaca-se que a promoção da igualdade racial se encontra implicitamente prevista no art. 1º, de ambos os instrumentos, nos seguintes termos:

1. Discriminação racial é 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. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica.

2. Discriminação racial indireta é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, com base nas razões estabelecidas no Artigo 1.1, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos.

Ademais, ainda no art. 1º, de ambas as Convenções, importa destacar também a previsão da modalidade “discriminação múltipla ou agravada”⁴²:

3. Discriminação múltipla ou agravada é qualquer preferência, distinção, exclusão ou restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais critérios dispostos no Artigo 1.1, ou outros reconhecidos em instrumentos internacionais, cujo objetivo ou resultado 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, em qualquer área da vida pública ou privada.

como obrigatória, de pleno direito e sem convenção especial, a competência da Corte em todos os casos relativos à interpretação ou aplicação desta Convenção”.

⁴¹ Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais (art. 5º, § 3º, CF). Portanto, terão força hierárquica superior à das leis complementares e ordinárias.

⁴² Discriminação interseccional é considerada como um conceito necessário para a compreensão das dinâmicas discriminatórias como fenômenos distintos. Daí a necessidade da utilização de ferramentas

O panorama normativo internacional apresentado sobre a promoção da igualdade racial, tanto no âmbito do sistema global como regional, de proteção de direitos humanos, demonstra a relevância da concretização desse princípio em todos os âmbitos. No ordenamento jurídico brasileiro não poderia ser diferente. A seguir, examina-se o direito à igualdade racial no Brasil, sobretudo previsto na Constituição Federal e no Estatuto da Igualdade Racial.

2.3 O DIREITO HUMANO À IGUALDADE RACIAL NO BRASIL

Nesta seção, examina-se o direito humano à igualdade no Brasil, articulando as categorias direitos humanos e fundamentais à luz da Carta de 1988, e do Estatuto da Igualdade Racial. O objetivo é analisar o tratamento legal conferido à população negra nos referidos documentos, a partir de uma breve revisão dos antecedentes históricos à Constituição Federal de 1988.

2.3.1 Breve antecedente histórico à Constituição Federal de 1988

O período de escravatura deixou grandes marcas na sociedade brasileira, gerando profundas desigualdades, as quais apenas recentemente têm sido incluídas no debate político-jurídico como objetivo de intervenção governamental. Ao observar-se o significativo intervalo que separa os dias atuais, do momento em que foi extinta a escravidão no país, constata-se que para a inclusão da temática da desigualdade racial na agenda pública, muitas discussões foram travadas, velhos paradigmas e alguns dogmas foram superados, surgindo novas percepções sobre a realidade da população negra no país.

O ideal do branqueamento e as teorias raciais persistiram até o início do século XX. Somente após os anos de 1930 esse ideal foi progressivamente sendo substituído pela chamada ideologia da democracia racial (IANNI, 1966). Em uma espécie de “contramovimento”, nos anos 30 o mestiço passou a ser louvado como símbolo de nossa identidade. Primeiro a desvalorização, depois a exaltação. Assim “foi sendo gestado um mito que passou a constituir o pensamento brasileiro”,

adequadas às diversas situações em que se apresentam as diferentes formas de discriminação experimentadas por diversas pessoas e grupos, segundo Rios e da Silva (2015).

segundo Ricardo Franklin Ferreira (2002). Foi neste período que surgiu, inclusive, o mito da democracia racial, termo cunhado por Gilberto Freyre.

Sem maiores contestações, o mito da democracia racial reinou entre os anos de 1930 e 1970 (GUIMARÃES, 2012). Durante esse período, com uma nova formulação da questão racial, o discurso das hierarquias sociais foi enfraquecido, passando-se a afirmar e a valorizar uma sociedade heterogênea. Neste sentido, o aspecto racial na conformação da sociedade brasileira, ao não ser considerado, dificultou o desenvolvimento de instrumentos de combate aos estereótipos e preconceitos raciais. Ferreira (2002) observa que é nesse período que ocorre “um fértil terreno para a constituição do racismo silencioso, o peculiar racismo à brasileira”, em que há, ao mesmo tempo, “uma visão negativa do afrodescendente e um discurso contrário que tenta negá-lo”, donde se constrói a identidade de brasileiros afrodescendentes.

O mito da democracia racial, durante muito tempo acalentado pela sociedade brasileira, provou-se tratar de uma falácia, a qual, imbuída por ufanismo, anestesiou consciências e postergou o enfrentamento desse grande problema nacional (SARMENTO, 2006). Foi a partir da década de 1970 que o não reconhecimento da discriminação racial, como fenômeno ativo na sociedade brasileira, passou a ser questionado. Ainda que reações da população negra tenham ocorrido desde o início do século XX, incluindo o surgimento da Frente Negra Brasileira (FNB)⁴³, como importante “reação à permeabilidade da estrutura social brasileira”, somente após o período autoritário (entre 1964 e 1978) que a sua veemência foi recuperada, intensificando as discussões acerca da questão racial, observa Guimarães (2012).

Neste período, em 1978, o Movimento Negro Unificado (MNU) foi criado por meio de ato público na cidade de São Paulo.⁴⁴ Esse Movimento surge não apenas como denúncia da imagem negativa das pessoas negras na sociedade brasileira (nos livros escolares e nas mídias em geral), mas também para resgatar e enaltecer a sua história e cultura, afirmando-se como sujeitos detentores de uma identidade

⁴³ A Frente Negra Brasileira (FNB) surgiu em São Paulo, nos anos 30. Este movimento étnico tinha como forma de recrutamento a “cor/raça”, e não “cultura/tradições”, e buscava denunciar o preconceito de cor que os alijava do mercado de trabalho em face dos estrangeiros. Chegou a transformar-se em partido, localizando-se politicamente à direita, antes de ser extinto pelo Estado Novo (GUIMARÃES, 2012).

⁴⁴ O Movimento Negro Unificado (MNU) surgiu em um ato em que contava com cerca de duas mil pessoas, nas escadarias do Teatro Municipal de São Paulo.

própria a ser reconhecida e valorizada (DOMINGUES, 2007).⁴⁵ Neste contexto, mudanças de percepção foram também favorecidas, fazendo com que a população branca passasse a “olhar o outro”, tomando conhecimento dos aspectos que os diferenciava, inclusive dos aspectos culturais (FERREIRA, 2002).

Nos anos 80 surgem novos estudos sobre as relações raciais no Brasil. Diversas pesquisas foram realizadas nas áreas do trabalho, da educação e da saúde, comprovando o que já era socialmente visível: a situação de desigualdade da população negra no país (HASENBALG, 1979) (CARNEIRO e SANTOS, 1985). Tais estudos, segundo Maria Aparecida Bento (2002), fazem parte de uma terceira linha de estudos sobre as relações raciais, as quais apontam a discriminação racial cotidiana como justificativa para a ocorrência da severa desigualdade racial no país.⁴⁶ Também nesse sentido, outros autores e autoras mais contemporâneos reconhecem o preconceito, o racismo e a discriminação racial como fatores determinantes para a situação marginal da população negra (MUNANGA, 2003; SCHWARCZ, 2018; GUIMARÃES, 2012).

Em 1987, ainda no período de transição democrática, foram realizados diversos debates sobre a questão racial durante os trabalhos da Assembleia Nacional Constituinte, contando com a participação da sociedade civil organizada e representantes do Poder Público. Na pauta do Movimento Negro, especialmente, encontravam-se demandas importantes nas áreas da educação, do trabalho e da cidadania como, por exemplo, o reconhecimento e a condenação da discriminação racial no país, e a defesa da preservação e valorização do patrimônio cultural da população negra (JACCOUD, 2008)⁴⁷.

A proximidade da instalação da Assembleia Constituinte ampliou a mobilização social, multiplicando-se a realização de encontros para discutir a questão racial na sociedade brasileira⁴⁸. Objetivava-se construir propostas capazes

⁴⁵ Para Petrônio Domingues (2007), o Movimento Negro Brasileiro tem quatro fases, a saber: primeira fase (1889-1937), segunda fase (1945-1964), terceira fase (1978-2000), quarta fase (2000-?).

⁴⁶ Maria Aparecida Silva Bento enumera as duas primeiras linhas de estudos raciais, segundo as seguintes percepções em relação à população negra: 1ª) havia o entendimento de que os negros eram biologicamente inferiores (século XIX e início do século XX); 2ª) entendia-se que os negros eram psicologicamente deformados em razão do escravismo (BENTO, 2002, p. 16).

⁴⁷ No ano de 1987, uma em cada cinco crianças negras não tinha acesso à escolarização elementar, e 63% não tinha acesso à educação média, segundo boletim do IPEA (BRASIL, 2008).

⁴⁸ Neste momento, a militância negra teve especial destaque para a inclusão da temática racial na Assembleia Constituinte, embora tenha sido constantemente, e de modo ininterrupto, atuante nesta causa. Dalila Fernandes de Negreiros destaca como muito importante a participação do movimento negro em três principais momentos: 1) em 1950, no 1º Congresso Negro Brasileiro; 2) em 1986, na

de promover a igualdade racial, combater o racismo e a discriminação racial. Neste período uma Comissão de Estudos Constitucionais havia sido criada, na qual foram incluídas propostas do movimento negro, levadas por Hélio Santo, então representante do Conselho da Comunidade Negra de São Paulo (SANTOS, 2006).

A promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil em 1988, conhecida também como Constituição Cidadã, significou um marco na conquista de avanços no cenário social e político brasileiro. Contando com ampla participação popular, inclusive do movimento negro, essa Constituição pautou-se em bases éticas e justas para uma boa convivência na sociedade brasileira, tendo por base o respeito aos direitos fundamentais e à dignidade humana (SARMENTO, 2008). Na temática racial foi especialmente importante por assegurar a afirmação da igualdade, o combate aos preconceitos, o repúdio ao racismo e a defesa da pluralidade e da liberdade de culto. Também muito significativo foi o reconhecimento do racismo como crime inafiançável e imprescritível.

Ressalta-se que pouco antes da promulgação da Constituição, em estudo realizado pelo Grupo de Trabalho para Assuntos Afro-Brasileiros da Secretaria da Educação de São Paulo, verificou-se que 0,01% da população negra paulista havia concluído o curso superior (FONSECA, 2009). Também dados do IBGE, oriundos de pesquisas realizadas no final da década de 1980, apontavam excessiva desigualdade no campo da educação entre a população negra e branca. Ou seja, ainda que a nova Constituição tivesse tido a preocupação com a promoção da igualdade e dignidade humana, e tratado com destaque a questão racial, conforme será visto a seguir, a realidade social mostrava que muito haveria de ser feito para se atender aos objetivos fundamentais previstos neste importante documento jurídico.

2.3.2 A Constituição Federal de 1988

A partir de 1988, o ordenamento jurídico brasileiro, por grande influência dos trabalhos de movimentos sociais⁴⁹, e em decorrência de uma crescente

Convenção Nacional do Negro pela Constituinte; 3) em 1995, na Marca Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida (2017, p. 29).

⁴⁹ Os movimentos sociais, conforme já mencionado, tiveram importante papel na inclusão de direitos no texto constitucional de 1988. Especialmente o papel do movimento negro foi imprescindível para que novas estratégias de atuação fossem adotadas e que diversos direitos fossem garantidos para a

preocupação mundial com a proteção ao ser humano, sofreu profunda modificação em sua configuração. Neste sentido, a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil inaugurou uma nova fase em que novos sujeitos de direitos surgiram, como: crianças, adolescentes, mulheres, negros, índios, pessoas com deficiência, entre outros. Desde então, o Estado viu-se compelido a reorganizar-se no campo das políticas públicas, a fim de propiciar a efetivação dos direitos reconhecidos constitucionalmente.

Destaca-se que já em seu preâmbulo os constituintes, representantes do povo brasileiro, afirmam a instituição de um Estado Democrático “destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos” (BRASIL, 1988). Ou seja, a igualdade, enquanto um valor, está inserida expressamente na fase preambular, conferindo seu caráter indispensável para a existência de uma “sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”, conforme pretendida pelos representantes em Assembleia Nacional Constituinte.

Em seu primeiro artigo, a Constituição traz os Princípios Fundamentais da República Federativa do Brasil. Entre eles, pela sua importância e correlação com a discussão nessa pesquisa, destaca-se a “dignidade da pessoa humana”, prevista no inc. III, do art. 1º. Nesse ponto, observa Ives Gandra da Silva Martins que o constituinte se preocupou em não apenas afirmar que a Constituição fora destinada ao cidadão, mas também que “o governo tem que respeitá-lo, numa tentativa de garantir uma nação solidária, onde impere a dignidade do ser humano”, valor este que se configura como a razão da existência do próprio direito (2005, p.19).

A Constituição da República Federativa de 1988 conferiu prioridade, pois, a alguns valores como a igualdade e a dignidade humana, tendo como premissa a diminuição das desigualdades sociais a partir da distribuição igualitária de bens públicos e da igualdade de oportunidades, o que é assegurado pelos direitos fundamentais sociais. Tais valores constituem-se na base de todo o sistema de justiça brasileiro e, por conseguinte, devem ser resguardados pelas instituições que compõem a República Federativa do país.

população negra, sendo inegável, pois, o seu importante protagonismo para o avanço do debate na questão étnico-racial no Brasil (GOMES e RODRIGUES, 2018).

Neste sentido, destaca-se que as três dimensões da igualdade⁵⁰ estão contempladas na Constituição brasileira de 1988. A igualdade formal está prevista no art. 5º, caput: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. A segunda dimensão da igualdade (como redistribuição) decorre dos objetivos da República, conforme art. 3º, I: “construir uma sociedade livre, justa e solidária”, e art. 3º, III: “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”. Já a terceira dimensão (como reconhecimento) advém de outros objetivos fundamentais do país, previstos no art. 3º, IV: “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BARROSO e OSORIO, 2016, p. 208).

Observa-se que a isonomia não está prevista apenas em seu aspecto formal no texto constitucional (art. 5º), mas também em seu aspecto substancial, implícita entre nos objetivos fundamentais da República (art. 3º, I, III e IV), configurando como verdadeira meta para o Estado, o qual deve, portanto, agir de modo positivo para a sua promoção. Sarmiento (2006, p. 63) entende que na Constituição partiu-se da premissa de que há profundas e assimétricas desigualdades sociais no Brasil, as quais devem ser “energicamente combatidas através de ações positivas por parte do Estado e da sociedade”. Ou seja, a igualdade é uma meta a ser construída, conjuntamente, com múltiplos esforços.

A problemática da intolerância racial também foi prevista pelo constituinte. Aduz o art. 5º, inciso XLII, da Constituição de 1988 que: “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”⁵¹. Este inciso garante, portanto, tanto o direito à não discriminação de qualquer pessoa em razão de raça, como prevê pena para este crime em lei específica, deste modo, promovendo o direito à igualdade, sobretudo no aspecto racial. Destaca-se que em razão da gravidade desse tipo de conduta, a pessoa acusada não tem direito de aguardar o seu julgamento em liberdade provisória, ainda que seja paga uma fiança⁵².

⁵⁰ Nesta pesquisa compreende-se que a concepção da igualdade comporta três vertentes: a) igualdade formal (reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei”); b) igualdade material (corresponde ao ideal de justiça social e distributiva); e c) igualdade material enquanto reconhecimento de identidades diversas (racial, gênero, orientação sexual, idade, entre outros critérios) (PIOVESAN, 2006, p. 30).

⁵¹ A lei nº 7.716/1989 define os crimes resultantes de preconceito em razão de raça ou de cor. É um crime inafiançável e imprescritível. A pena varia de um a três anos de prisão, além de multa.

⁵² Observa-se que racismo é um crime contra a coletividade, e não contra uma pessoa específica. Já a injúria racial é uma ofensa a uma ou mais pessoas pelo uso de “elementos referentes à raça, cor,

Em razão da importância atribuída a condutas racistas e da intenção constitucional de acabar com a realidade discriminatória de raça no Brasil, a Constituição Federal foi assertiva ao não prever prazo para a responsabilização do crime de racismo. Porém, embora tenha sido uma importante intenção para o enfrentamento dos problemas raciais no país, apenas os tangencia, já que tal crime, geralmente, ainda é interpretado como injúria racial, passando a ideia de que existe na sociedade brasileira uma “harmonia racial, uma ausência de conflito racial, apregoada pelo mito da democracia racial” (GOMES e RODRIGUES, 2018).

Também para reafirmar a intenção de enfrentar a problemática racial, foi incluído no art. 4º, que trata dos princípios que regem as relações internacionais da República Federativa do Brasil, o “repúdio ao terrorismo e ao racismo”, segundo contido expressamente no inciso VIII. Ou seja, ainda que exista apenas uma raça, a raça humana, houve a intenção do constituinte de reafirmar que não é admitido o preconceito em espécie alguma. Neste sentido, observa-se que o “racismo” como é interpretado pelo Supremo Tribunal Federal, constitui-se em um conceito mais lato, mais amplo do que aquele ligado ao tipo étnico, abarcando discriminações diversas, como por motivos culturais, religiosos, étnicos entre outros⁵³.

E por fim, ainda no texto constitucional, também se destaca a proibição da diferença salarial ou admissão por motivos de cor (art. 7º, inciso XXX), e a garantia de uma educação sem preconceitos (art. 227). Ou seja, a garantia do princípio da igualdade está contemplada, partindo-se de uma concepção liberal da restrita defesa da liberdade, para a garantia de direitos que assegurem o exercício destas liberdades fundamentais por pessoas que tem necessidades que precisam ser atendidas. “Parte-se da premissa de que a igualdade é um objetivo a ser perseguido através de ações e políticas públicas, e que, portanto, ela demanda iniciativas concretas em proveito dos grupos desfavorecidos” (SARMENTO, 2006, p. 66).

etnia, religião e origem”, e está previsto no artigo 140, terceiro parágrafo, do Código Penal. É também um crime inafiançável, com pena de reclusão de um a três anos, porém é prescritível em oito anos.

⁵³ Vide decisão proferida no âmbito do julgamento do Habeas Corpus (HC 82424-2), ocorrido no ano de 2003, pelo Supremo Tribunal Federal, no qual figurava como paciente o editor Siegfried Ellwanger Castan, acusado de crime de racismo. O crime cometido foi tipificado no caput do art. 20, da Lei 7.716/89, com redação dada pela Lei 8.081/90, por Ellwanger editar, distribuir e vender ao público obras antisemitas de sua autoria e de autores nacionais e estrangeiros que, segundo a denúncia, “abordam e sustentam mensagens antisemitas, racistas e discriminatórias”, pretendendo com isso “incitar e induzir a discriminação racial, semeando em seus leitores sentimentos de ódio, desprezo e preconceito contra o povo de origem judaica”. A ordem de Habeas Corpus foi denegada pela maioria dos Ministros, os quais optaram pela relevância maior ao direito à dignidade da pessoa, como valor a ser prevalecido (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2004, p. 12-13).

Desse quadro exposto, nota-se claramente que a Constituição adotou o princípio da promoção da igualdade e do combate a discriminações e preconceitos, prevendo diversos dispositivos relativos a esse tema, ainda que insuficientes para sanar a problemática racial no Brasil. Para tanto, legislações complementares à CF/88 tiveram que ser elaboradas, contando com o protagonismo do movimento negro, o qual muito atuou e continua atuando como um “educador que educa o Estado, a sociedade, a educação e reeduca a si mesmo no trato da questão racial” (GOMES e RODRIGUES, 2018). E é nesse contexto, com base nos direitos da população negra estabelecidos na Constituição de 1988, que outros projetos foram lançados como, por exemplo, o Estatuto da Igualdade Racial.

2.3.3 O Estatuto da Igualdade Racial

Após a aprovação da Constituição de 1988 e de regulamentações do texto constitucional, diversos projetos de lei foram apresentados e aprovados no Congresso Nacional, confirmando a necessidades de outros dispositivos legais como mecanismo de combate à discriminação racial no Brasil.⁵⁴ Mas somente após 2001, em decorrência dos desdobramentos da mobilização relacionada à realização da III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, em Durban, que o Brasil passou a assumir o compromisso efetivo de implementar políticas de Estado de combate ao racismo e de redução das desigualdades raciais, com a adoção de novas medidas e políticas específicas⁵⁵.

Neste contexto, como meio de efetivar os objetivos tipificados no texto constitucional, em 20 de julho de 2010 foi sancionada a Lei nº 12.288 pelo então presidente da República, instituindo o Estatuto da Igualdade Racial. O Estatuto possui caráter promocional da igualdade racial, não se limitando a ser um modelo

⁵⁴ A Lei Afonso Arinos, aprovada em 1951, foi a primeira legislação federal voltada ao enfrentamento do problema da discriminação no Brasil. A partir da promulgação da Constituição de 1988, na qual o repúdio ao racismo foi declarado expressamente, aquela lei foi substituída com a aprovação da Lei nº 7.716, de 1989, chamada Lei Caó (de autoria do deputado federal Carlos Alberto Oliveira).

⁵⁵ A questão racial, a partir de 2003, ganha grande destaque na agenda governamental. Neste ano houve a criação da SEPPIR, do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPPIR), e a aprovação da Lei 10.639/2003 (que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira"), e a promulgação do Decreto 4.887/2003, que regulamentou a titularidade das terras quilombolas. Em 2005, ocorreu a 1ª Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CONAPIR). Em 2009, são aprovados o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR) e o Plano de Implementação da Lei 10.639/2003.

repressor (como a imposição de sanções penais, civis e trabalhistas). Por isso, as medidas previstas no Estatuto são extremamente importantes e necessárias, pois vão além do combate às condutas discriminatórias (SARMENTO, 2006)⁵⁶.

O Estatuto da Igualdade Racial é dividido em três partes. Nas Disposições Preliminares encontram-se definições, e reitera os direitos à igualdade e a diversidade garantida pela Constituição Federal de 1988. No Título II, são definidos os Direitos Fundamentais: Direito à Saúde (Cap. I), Direito à Educação, Cultura, ao Esporte e ao Lazer (Cap. II), Direito à Liberdade de Consciência e de Crença e ao Livre Exercício dos Cultos Religiosos (Cap. III), Direito ao Acesso à Terra e à Moradia (Cap. IV), Direito ao Trabalho (Cap. V), Direitos aos Meios de Comunicação (Cap. VI). E no Título III é instituído o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial - SINAPIR para articular todas as políticas de promoção da igualdade racial no âmbito federal e dos estados e municípios, sendo dividido em: Dos Objetivos (Cap II), Da Organização e Competência (Cap. III), Das Ouvidorias Permanentes e do Acesso à Justiça e à Segurança (Cap. IV), Do Financiamento das Iniciativas de Promoção da Igualdade Racial (Cap. V); e por fim o Título IV traz Disposições Finais.

Destaca-se que o Estatuto da Igualdade Racial se originou como fruto de uma intensa mobilização da sociedade civil organizada, que incansavelmente trabalhou para que a lei que o instituiu fosse decretada, levando cerca de uma década e algumas versões até que se efetivasse. A primeira versão do Estatuto (PL nº 3.198) proposta por parte do deputado federal, e depois senador, Paulo Paim, foi apresentada em 07 de junho de 2000, mas somente aprovada em 16 de junho de 2010, e sancionada em 20 de julho do mesmo ano⁵⁷.

Nessa primeira versão do projeto que originou o Estatuto da Igualdade Racial, apresentado pelo então deputado Paulo Paim na Câmara dos Deputados, pretendia-se agir, conforme anunciava em seu art. 1º, “em defesa dos que sofrem preconceito ou discriminação racial e destina-se a regular os direitos especiais daqueles que são discriminados pela sua etnia, raça e/ou cor”. A segunda versão, PL nº 6.264, apresentada em 25 de novembro de 2005, trazia em seu art. 1º: “Esta

⁵⁶ As políticas “repressivas” visam o combate à discriminação racial, na sua expressão mais concreta, como na criminalização do racismo prevista no Código Penal Brasileiro. Contudo, esse tipo de política tem o objetivo de reprimir a prática da discriminação, não necessariamente atacando suas causas. Daí a necessidade de políticas “valorizativas”, visando o enfrentamento de práticas que sustentam a discriminação racial (SARMENTO, 2006).

⁵⁷ Depois de cinco anos tramitando, o projeto de lei foi aprovado no Senado Federal e encaminhado à Câmara dos Deputados (NEGREIROS, 2017).

Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, para combater a discriminação racial e as desigualdades estruturais e de gênero que atingem os afro-brasileiros, incluindo a dimensão racial nas políticas públicas e outras ações desenvolvidas pelo Estado”.

E já a versão definitiva (Lei nº 12.288), promulgada em 2010, traz no primeiro artigo que o Estatuto é “destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”. Ou seja, embora haja no primeiro artigo, das três versões do projeto do Estatuto, formas diversas de expressar intenções similares, a última (e atual) versão aparenta ser a mais incisiva, sobretudo ao usar a verbo “combater”, denotando maior veemência para garantir a efetivação da igualdade racial na sociedade brasileira.

Destaca-se que nas duas últimas versões do projeto do Estatuto da Igualdade Racial consta, no art. 1º de ambas, definições de: discriminação racial ou étnico-racial (inciso I), desigualdade racial (inciso II), desigualdade de gênero e raça (inciso III)⁵⁸, população negra (inciso IV), políticas públicas (inciso V), e ações afirmativas (inciso VI). Contudo, a definição de “população negra” se difere em ambas as versões, sendo mais completa a atual, definida como: “o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga”⁵⁹.

Em relação à diferença de menção ao termo “população negra” (versão atual) e “afro-brasileiros” (versão PL nº 6.264/2005), Dalila Fernandes de Negreiros (2017) entende não haver nenhum demérito em utilizar a expressão “população negra”, em substituição a “afro-brasileiros”. Pelo contrário, entende tratar-se de uma forma de (re)valorizar uma palavra que, por vezes, foi utilizada em sentido negativo. Assim, ao utilizá-la, está-se buscando atribuir uma conotação positiva, de reconhecimento e valorização de pessoas que, por muito tempo, sofreram discriminação.

⁵⁸ Importante observar que o Estatuto cuidou de destacar a particularidade da mulher negra, ao trazer no inciso III, a definição de desigualdade de gênero e raça como “assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais” (grifos nossos).

⁵⁹ Na segunda versão do Estatuto Racial, PL nº 6.264/2005, constava: “inciso III – afro-brasileiros: as pessoas que se classificam como tais ou como negros, pretos, pardos ou por definição análoga”.

Dentre as alterações ocorridas nas referidas versões do Estatuto da Igualdade Racial, a última foi a que mais sofreu influências contrárias na sua elaboração (NEGREIROS, 2017). Neste sentido, Santos, dos Santos e Bertúlio (2011) dividem didaticamente esse Estatuto em dois quinquênios, aproximadamente: o primeiro (07/06/2000 a 09/11/2005) como um período de avanços, com apoiadores para as propostas de ações afirmativas; e o segundo quinquênio (dezembro de 2005 a 16/06/2010) como uma fase de retrocessos, em razão da “retirada de propostas e pressões incessantes de cientistas sociais e parlamentares conservadores, assim como da chamada grande imprensa escrita e televisa”.

No projeto original havia a proposta de cotas para negros em instituições de ensino superior (arts. 11 e 23), nos serviços públicos e privados (arts. 20 e 22), em vagas de partidos políticos para candidaturas a cargos eletivos proporcionais (art. 21), em filmes e programas veiculados pelas emissoras de televisão e em peças publicitárias (art. 24). No entanto, na última versão (e atual) foi destituída completamente tal previsão para o sistema de cotas e outras modalidades de ação afirmativa, assim como foi retirada a previsão de sanções para a infração às normas estabelecidas, permanecendo dispositivos que determinam a “prática de iguais oportunidades de emprego” para artistas negros (arts. 47 a 49) (SANTOS, SANTOS, BERTÚLIO, 2011)⁶⁰.

As ações afirmativas eram previstas também expressamente na versão original, para a contratação preferencial de trabalhadores(as) negros(as) no setor público em todos os seus níveis (federal, estadual, distrital e municipal) (art. 43), assim como um artigo que estabelecia cota de 20% para o preenchimento de cargos em comissão de Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) da administração pública federal (art. 46, II). As cotas também eram previstas para que negros(as) fossem incluídos(as) em filmes, peças publicitárias e nos programas veiculados pelas emissoras de televisão (Capítulos: “Do Sistema de Cotas” e “Dos Meios de Comunicação”) (SANTOS, SANTOS, BERTÚLIO, 2011).

A despeito das alterações ocorridas, o Estatuto da Igualdade Racial acabou sendo instituído, felizmente. Porém, não deixa de chamar à atenção a necessidade de ser criada uma legislação própria para promover a igualdade num Estado

⁶⁰ Com tais características, o Estatuto da Igualdade Racial reduz a sua força cogente, ficando com mero “caráter de carta de intenções e não de instrumento efetivamente inclusivo, garantidor de direitos”, segundo SANTOS, SANTOS e BERTÚLIO (2011, p. 57)

Democrático de Direito (art. 1º, CF), como é o Brasil⁶¹. Ora, valores como a igualdade e a justiça são inerentes a este tipo de Estado, instituído com a promulgação da Constituição da República Federativa, em 1988. Tal situação, inclusive, chega a ser vista como um verdadeiro paradoxo (PRADO, 2013). É de causar indignação como boa parte da sociedade brasileira, por muito tempo, esteve (e ainda está) alienada deste grave problema social, especialmente por parte dos responsáveis pela aprovação do Estatuto, visto a demora para a sua aprovação!

As ações afirmativas, na versão atual do Estatuto, estão presentes no Capítulo II que trata da Educação, preconizando o art. 15 que “o Poder Público adotará programas de ação afirmativa”⁶². No caso, ainda que esse dispositivo legal tenha deixado de regulamentar as cotas nas universidades públicas, a Lei nº 12.711/2012 as instituiu posteriormente. No Capítulo que versa sobre o Trabalho, o art. 38, caput, preconiza que “a implantação de políticas voltadas para a inclusão da população negra no mercado de trabalho será de responsabilidade do Poder Público”. Esse dispositivo, portanto, estimula tanto o Poder Público como particulares a promoverem ações afirmativas.

Fato é que, felizmente, o Estatuto foi aprovado e instituído em 2010, e vem, desde então, sendo utilizado como referencial legislativo para a organização das políticas de promoção de igualdade racial (NEGREIROS, 2017), ainda que boa parte do movimento negro tenha saído insatisfeito com o resultado final (SANTOS, SANTOS, BERTÚLIO, 2011). Embora tenha havido significativas reduções das propostas iniciais, há espaço para que políticas venham a ser construídas e regulamentadas, de modo a possibilitar avanços na necessária redução de desigualdades raciais. Trata-se, pois, de um documento capaz de fundamentar e justificar ações não apenas na esfera pública, mas também por entes particulares, ao buscar a igualdade como um compromisso de todos e todas que desejam um mundo mais igualitário.

⁶¹ Neste sentido, a indignação estende-se a outros grupos minoritários também, como: mulheres, crianças, idosos, população LGBTQI+ etc.

⁶² No art. 1º, parágrafo único, inciso VI, do Estatuto em estudo, há a definição de ação afirmativa como: “os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades”.

3. POLÍTICAS AFIRMATIVAS PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL E A LEI DE COTAS PARA O ENSINO SUPERIOR

Neste capítulo serão examinadas as políticas afirmativas para a promoção da igualdade racial, apresentando-se, inicialmente, o contexto das políticas de promoção da igualdade racial. Serão discutidas as ações afirmativas e tipos de políticas para a promoção da igualdade racial, com enfoque na política de cotas no ensino superior. Por fim, apresentar-se-á as políticas de cotas raciais existentes nas universidades do país, abordando especialmente a trajetória de implantação dessas políticas na UFPR, a fim de examinar as características desse instituto aplicado a uma Universidade Federal paranaense.

3.1 CONTEXTO DAS POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE RACIAL

A partir de 1530, iniciou-se o processo de tráfico de escravos da África para o Brasil, com o objetivo de obter mão de obra para a produção da cana-de-açúcar. Estima-se que foram escravizados cerca de 5 milhões de africanos, 40% do total de 12,5 milhões embarcados para a América ao longo de três séculos e meio (GOMES, 2019). Nesse processo, os africanos passaram a ser sujeitados e destituídos de seus direitos. Em um novo território, em que suas etnias são desconsideradas e suas famílias desestruturadas, tiveram que construir para si uma nova identidade cultural, misturando a cultura original à cultura colonial.

No decorrer do século XIX, surgiram diversas medidas para abolir a escravidão no Brasil. Gradativamente, são promulgadas as seguintes legislações: a Lei antitráfico de Eusébio de Queiroz (1850), a Lei do Ventre Livre (1871), que declara livres os filhos de escravos nascidos a partir dessa data; a Lei do Sexagenário (1885), que considera livres os escravos maiores de 65 anos (1885); e, a partir de 1886, passou a ser proibida a venda de açoite. Em 13 de maio de 1888, finalmente, é abolida a escravidão. A partir de então, as pessoas escravizadas ficaram livres (relativamente), se tornando, pois, pessoas “de cor”, marginalizadas na sociedade.

Com a abolição da escravatura⁶³, o governo republicano brasileiro não realizou nenhum projeto para gerar emprego, e muito menos proporcionou distribuição de terras, tendo, ao contrário, atraído mão-de-obra europeia, iniciando um fluxo migratório especialmente nas regiões sudeste e sul do país. Este cenário de pluralidade racial representava, na cabeça da elite colonialista, “uma ameaça e um grande obstáculo no caminho da construção de uma nação que se pensava branca; daí por que a raça se tornou o eixo do grande debate nacional que se travava a partir do fim do século XIX”, repercutindo até aproximadamente metade do século XX, segundo Kabengele Munanga (2019, p. 50).

O fim do regime de escravidão não representou, portanto, total liberdade para população negra, pois sem terra, sem trabalho, e sem acesso à política, ficou à margem da sociedade, com baixos índices de participação econômica, social e cultural. Desta fase, acentuou-se a desigualdade e preconceitos raciais relativos à população negra, e que persistem até hoje na sociedade brasileira.⁶⁴ Os valores e as práticas escravagistas permaneceram, assim como a ausência de mecanismos econômicos e sociais de inclusão da população negra à economia, ficando aos imigrantes as oportunidades do modelo capitalista nascente no país (SOUZA, 2009).

À população negra em geral, nascida tanto em continente africano como no Brasil, foi negada também a educação escolarizada.⁶⁵ A ideia de fornecimento de escolarização aos escravizados e recém libertos não era defendida, com exceção de propostas de alguns abolicionistas, como Luiz Gama, Joaquim Nabuco, André Rebouças, José do Patrocínio e Manuel Querino (estes três últimos intelectuais negros) (SCHUELER, 2016). Ainda que a Constituição de 1824 previsse a instrução primária gratuita a todos os cidadãos, tornando-se posteriormente dever das províncias a sua efetivação, a própria capital do império, na ocasião a província do Rio de Janeiro, proibiu “os escravos, e os pretos africanos, ainda que livres ou libertos” de frequentar escolas públicas⁶⁶ (BARROS, 2016).

⁶³ Ressalta-se que, embora o período de escravidão no Brasil tenha perdurado por quase quatro séculos (com início do século XVI e final, oficialmente, no final do século XIX), durante esse período houve muitas lutas e resistências tanto por pessoas negras escravizadas ou não, como por simpatizantes que as apoiavam.

⁶⁴ Rafael Guerreiro Osório discute, com mais detalhes, a questão da origem da desigualdade socioeconômica entre brancos e negros, e dos mecanismos que a reproduzem (2008, p. 71).

⁶⁵ Surya Pombo de Barros (2016) analisa e discute os aspectos históricos da educação no que se refere à presença/ausência da população negra, durante o período imperial no Brasil.

⁶⁶ Art. 3º, da Lei n.1, de 04 de janeiro de 1837.

Após a abolição da escravatura, no âmbito da proclamação da República, também conhecida como Primeira República, ou “Velha” República (1889-1930), entretanto, tornou-se grande a procura pela educação pela população afro-brasileira. Porém, segundo Siss (2012), jornais da época noticiavam a precária situação dessa população em relação ao acesso e à permanência escolar. As notícias denunciavam a resistência de instituições de ensino em aceitar pessoas negras, e dos tratamentos preconceituosos por professores, os quais menosprezavam a capacidade intelectual dos menores negros, lhes ferindo a dignidade. Neste período, inclusive, um dito popular circulava pelas ruas do Rio de Janeiro: “A liberdade é negra, mas a igualdade é branca” (SCHWARCZ, 2019, p. 31).

A necessidade de busca pela igualdade racial, iniciada antes da abolição da escravatura, portanto se mantém, passando por várias fases ao longo do século XX. Com o término do regime de escravidão, a população negra foi colocada à margem da sociedade, com baixíssimas oportunidades de participação em diversos segmentos. Segundo Fernandes (2007, p. 171), a abolição da escravatura não significou aos grupos raciais negros melhores condições de vida, mas ao invés, a população negra foi relegada a uma condição social inferior, presente, em grande medida, até os dias atuais. Porém, destaca-se, se valendo de diferentes formas de resistência ao longo desse tempo (MADEIRA e GOMES, 2018).

Dagoberto José Fonseca (2009, p. 69) lembra que fazia parte dos planos da Princesa Isabel uma “reforma agrária para os ex-escravos”, demonstrando preocupação com o destino da população negra. A Princesa Regente pretendia fazer, com uma política de distribuição de terras, “justiça social e pagar uma indenização àqueles que construíram o Brasil desde o século XVI” (FONSECA, p. 70). Em sua visão, a Lei Áurea precisava de complementação, vez que a liberdade não possibilitaria a construção de uma vida digna e independente aos ex-escravos.

De outro lado, a Princesa temia que políticas sociais, em favor da população negra, pudessem provocar a queda do império, pois havia resistências, neste sentido, por republicanos, liberais e militares. E de fato seu temor se concretizou, pois em 15 de novembro de 1889, com a proclamação da República, a tramitação do projeto de lei, que tratava sobre políticas agrárias, foi barrada na Câmara, acabando com a possibilidade de haver uma reparação, nesse sentido, em favor da população negra, segundo Fonseca (2009).

O acirramento político entre monarquistas e republicanos, no período em torno da proclamação da República, no entanto, coloca em dúvida o real propósito por parte dos monarquistas de realizar uma reforma agrária em favor dos negros, já que poderia ser uma mera estratégia política para manutenção do poder. Porém, certo é que, aparentemente, uma parte da elite política estava consciente da situação de abandono e exclusão da população negra no país, por isso compreendiam que a concessão de terra poderia melhorar a sua condição de vulnerabilidade social (MARÇAL, 2016).

Ademais, ainda no início da primeira república, foram tomadas medidas que prejudicariam ainda mais a situação da população negra. Além da dificuldade para a obtenção de educação formal, documentos relativos à escravidão foram queimados, incluindo àqueles relacionados ao tráfico e comércio escravista transcontinental e interno, sob a justificativa de que tais documentos pudessem embasar pedidos de indenização por ex-cativos. No entanto, a justificativa dada para a queima, foi que seria necessária para evitar pedidos de ressarcimento por escravistas, segundo Fonseca (2009, p. 71).

A mudança de regime político ocorrida com a proclamação da república, portanto, não melhorou a condição de vida da população negra no país. Além da dificuldade no acesso a educação, e na aquisição de terras quando da intenção da Princesa Isabel para promover uma reforma agrária, tiveram também parte do registro de seu passado destruído, dificultando a identificação, inclusive, dos nomes de famílias que obtiveram vantagens com o comércio escravista. A população negra, em termos práticos, permaneceu prejudicada e desfavorecida com tais políticas estatais (MARÇAL, 2016).

Fonseca (2009) observa que durante o período colonial e imperial existiram legislações e políticas públicas que, de modo direto ou indireto, prejudicaram a população negra. O autor cita como exemplo do período colonial as “ordenações”, as quais “traduziam-se em tremendas desigualdades, uma vez que a punição de qualquer infração ou crime era analisada segundo o *status* social do infrator. O escravista não era punido, enquanto o escravizado o era de forma severa, exemplar, e em caráter irrevogável” (FONSECA, 2009, p. 50). Daí demonstra-se que as legislações e normas daqueles períodos, por certo, estavam longe de combater as desigualdades sociais existentes na época.

A escravização da população negra no Brasil, durante mais de 350 anos, mostrou-se uma política rude, que foi consolidada e legitimada pelo próprio Estado. A maior parte da história do país é marcada por trabalho forçado e desumano, desde a fase de capturação em solo africano, passando por situações degradantes, separações familiares e de morte em navios negreiros, até as péssimas condições de trabalho em solo brasileiro. Em decorrência de seu fenótipo e origem africana, admitiu-se por dois terços da história que um grupo étnico/racial, composto por homens, mulheres e crianças, fosse explorado e submetido à constante violência e humilhações, impiedosamente (SENA, 2010).

Segundo Fonseca (2009), no início do século XIX, o número de escravizados teria crescido em razão do cultivo do café nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo, especialmente. Houve um grande deslocamento de escravizados da região Nordeste e de Minas Gerais, ambas já em decadência, caracterizando um intenso e lucrativo tráfico interno, em solo brasileiro, pelos então conhecidos “barões do café”. Estes lucravam, portanto, não apenas com o próspero comércio cafeeiro da época, mas também com a atividade de tráfico de escravos, prática esta vedada anteriormente pela Inglaterra.⁶⁷

O governo da Primeira República (ou República Velha) (1889-1930) era voltado para os interesses dos proprietários rurais, negligenciando a situação da população negra. “O cidadão negro não era enxergado como um potencial trabalhador que pudesse contribuir com o desenvolvimento do país” (FONSECA, 2009). Ademais, neste governo também foi mantido o ranço racista do período anterior (monarquia), comportamento embasado em teorias racistas com roupagem de pseudociência, em voga no continente europeu durante a metade do século XIX, segundo Almiro Sena (2010).

No período da República Velha, parte considerável dos intelectuais e agentes estatais que compunham a elite branca do país, influenciada pelo determinismo biológico desde o fim do século XIX, preocupava-se a produção de uma identidade nacional branca, e, por isto, desejavam transformar as pluralidades de raça e mesclas, culturas e valores em um só povo, em apenas uma nação, segundo Munanga (2008). Portanto, a extinção da população negra e indígena,

⁶⁷ Em 04 de setembro de 1850 foi promulgada a Lei *Eusébio de Queiros*, que visava acabar com o tráfico escravista da África para o Brasil. No entanto, essa determinação legal não teve êxito inicialmente, sendo o tráfico perdurado, de modo ilegal, até o final do século XIX (FONSECA, 2009).

presentes nos discursos à época, fazia parte de um grande projeto de embranquecimento da população brasileira.

Dentre as teorias raciais que vigoravam à época, duas ganharam relevância: a monogênese e a poligênese⁶⁸. Tais teorias foram utilizadas para classificar a população, hierarquicamente, segundo suas características físicas e aspectos culturais, como costumes, religião, língua, entre outros. Neste sentido, alguns grupos raciais eram considerados superiores a outros, como no caso dos brancos em relação aos negros (GUIMARÃES, 2012).

Outra pseudociência relativa à questão racial, difundida também no século XIX, foi a “eugenia”. Esta teoria racial que previa a possibilidade de aprimoramento da raça humana era baseada nos efeitos da hereditariedade e vedação de misturas raciais. Ou seja, era realizado um controle social para melhorar (ou piorar) a qualidade racial das futuras gerações, tanto no aspecto físico, quanto mental, razão pela qual se condenou, por um período longo, a mestiçagem, visto que esta poderia implicar em uma decadência do gênero humano (SCHWARCZ, 1993).

A eugenia perdurou por bastante tempo no Brasil. Esta teoria, tendo como maior propagandista o médico e farmacêutico Renato Kehl, foi seguida por boa parte da intelectualidade brasileira, a partir do final do século XIX, até a deflagração da Segunda Guerra Mundial (DIWAN, 2015). Nesse período, a miscigenação foi considerada um atraso para o progresso do país, já que este era restrito a sociedades “puras”, e, em razão disto, foi considerada “um fator antievolutivo, subvertendo as ideias do biólogo Charles Darwin” (DIWAN, 2015, p. 89).

A política de embranquecimento defendida por eugenistas era contrária à miscigenação, apregoando que não deveria haver a “mistura de raças” por meio de casamento entre as pessoas negras e brancas. Esperava-se, desse modo, evitar a “degeneração da raça superior”, de matriz europeia, pela inferior, de origem africana (SCHWARCZ, 1993). Médicos brasileiros, filiados a esta corrente racista, defendiam que a miscigenação proporcionava, inclusive, a loucura, a criminalidade e a doença, o que, portanto, impedia o desenvolvimento do país (DIWAN, 2015).

Com a revolução de 1930, uma nova elite política assume o poder, deixando a lembrança de um antigo governo em que se registrou um “boom da urbanização,

⁶⁸ A teoria da monogênese era aliada à concepção de seleção natural e de evolução, sendo a hierarquia das raças explicada pelas ciências biológicas. Já a teoria da poligênese entendia que os

da industrialização e da entrada de imigrantes”, e ao mesmo tempo a memória de um período em que ocorreu a “aplicação de medidas racistas e da expulsão da pobreza para as laterais da cidade” segundo Schwarcz e Starling (2018). A nova política representava uma guinada nacionalista, que pretendia construir uma nação, sem dividir a população. “A tônica era a miscigenação, o branqueamento”, segundo Fonseca (2009, p.89), mantendo-se a hegemonia branca da política anterior.

Segundo Abdias do Nascimento (2016), a nova política de branqueamento, por meio do estímulo à miscigenação, foi uma estratégia de genocídio, que teria começado pelo estupro da mulher negra, originando produtos de sangue misto, como o mulato, o moreno e o pardo, entre outras denominações. Estes, que durante a escravidão, conseguiram receber algum tipo de tratamento privilegiado em relação aos negros, por terem sido filhos de senhores de engenho, constituem-se, posteriormente, em filhos e filhas de pais e mães de classe pobre, sofrendo as consequências da discriminação racial na sociedade, segundo Munanga (2019).

Com o início do Estado novo, terceira e última fase da Era Vargas (1937-1945)⁶⁹, houve mudanças na política migratória, e em relação às políticas públicas tanto no setor educacional, como no campo do trabalho. A educação de base foi adotada pelo governo visando uma integração social e cultural do Brasil. Tal educação, porém, ocorria apenas nas regiões centrais das cidades, ou seja, nas regiões periféricas e subúrbios não eram ofertadas educação de qualidade, locais onde, normalmente, encontravam-se a maioria da população negra do país (FONSECA, 2009, p. 90). Como visto, é de longa data a dificuldade que a população negra encontra para receber educação adequada e de qualidade, de modo a contribuir e propiciar maior mobilidade social.

Destaca-se que no período do governo de Vargas “começava a ganhar força a ladainha das três raças formadoras da nação, que continuaria encontrando ampla ressonância no Brasil, pelo tempo afora” (SCHWARCZ, 2019). Corroborando com essa ideia de uma nação harmoniosamente miscigenada, o livro *Casa-grande & senzala*, de Gilberto Freyre, lançado em 1933, assim como as obras de Oliveira Viana em: *Raça e assimilação* (1932), e *Os horizontes místicos do negro da Bahia*

seres humanos, embora tivessem uma origem comum, pelo fato de viverem em lugares diferentes uns dos outros, desenvolviam aptidões diferenciadas (SCHWARCZ, 1993, p. 55-56; DIWAN, 2015).

⁶⁹ O Governo de Vargas consistiu-se em três fases: Governo Provisório (1930-1934), Governo Constitucional (1934-1937), e Estado Novo (1937-1945), que tinha como característica o fato de ter

(1932), do antropólogo Artur Ramos. Aliás, foi este autor que teria cunhado o termo “democracia racial”, embora tenha sido Freyre o responsável pela difusão de tal expressão, segundo Schwarcz (2019, p. 17).

O fenômeno da mestiçagem passou a ser compreendido e aceito como uma característica da sociedade brasileira, ensejando um reposicionamento no modo de pensar as relações raciais no país. O elogio à mestiçagem, presente nas obras de Gilberto Freyre, reforçava a ideia de uma convivência harmoniosa entre as três raças originais (o português, o negro, e o índio) no Brasil. A crença na miscigenação racial, porém, serviu para mascarar, e até mesmo esconder, qualquer fenômeno relacionado ao preconceito e à discriminação racial, presente até hoje nas variadas instituições sociais do país (GUIMARÃES, 2012).

A integração racial da população negra no Brasil ocorreu em diferentes contextos discursivos, conforme as variadas concepções de nação brasileira, imaginada, pois, de diversas maneiras: branca, multirracial, mestiça ou negra. A explicação para a identidade nacional adveio, basicamente, de dois questionamentos formulados por intelectuais que buscavam compreender “o que era o Brasil”, e “quem era o povo brasileiro”, segundo Guimarães (2012). Para a primeira indagação, havia duas repostas, uma que considerava que o Brasil era um país branco, e outra, respondida pelo Movimento Negro Unificado (MNU), que o considerava um país multirracial, “dominado por uma minoria branca, que explorava a maioria negra” (GUIMARÃES, 2012, p. 89).

Daí decorre-se que a propaganda democracia racial, pensamento que interpretou a sociedade brasileira da época, rejeitando a ideia do determinismo biológico, não correspondia, e nem corresponde à realidade do país. Tratava-se, pois, de um mito, entendimento este posteriormente cunhado por Florestan Fernandes.⁷⁰ A interpretação dos fatos por Gilberto Freyre e seus seguidores, integrantes da elite nacional, os quais eram, em sua maioria pessoas de origem com “fenótipo branco e de identidade europeia, não corresponde à análise não-racista assentada nos inúmeros registros históricos da escravidão e nos relatos dos sobreviventes transmitidos aos seus descendentes”, observa Sena (2010, p. 24).

seu regime ditatorial inspirado no modelo nazifascista europeu, então em voga à época.

⁷⁰ Segundo Florestan Fernandes (2007, p. 67) acerca da *democracia racial* que imperaria no país, “se confundem padrões de tolerância estritamente imperativos na esfera do decoro social com igualdade racial propriamente dita”.

Neste compasso, as relações “harmoniosas” no Brasil, após a Segunda Guerra Mundial, passaram a ser questionadas. Diversos estudos sobre a situação racial brasileira surgiram a partir de 1951, em razão de um projeto de pesquisa intermediado pela Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e a Cultura (UNESCO), para que a realidade da população negra fosse mais bem conhecida (FERNANDES, 2007). Assim, na década de 1950, essa Organização patrocinou investigações sobre relações raciais, em diferentes pontos do país, com a colaboração de diversos pesquisadores, como: Oracy Nogueira, Octavio Ianni, Fernando Henrique Cardoso, entre outros (GUIMARÃES, 2012).

As pesquisas divulgadas pela UNESCO tiveram como objetivo conhecer a situação racial do Brasil, possibilitando a “multiplicação dos estudos de casos concretos, em diferentes pontos do território nacional” (NOGUEIRA, 2007). Assim, foi apontada a problemática racial no país, pautada no racismo e no preconceito, a despeito da questão da miscigenação e do discurso da democracia racial. Nesse sentido, Ianni assevera que “a doutrina da inferioridade do mestiço, do negro, e do índio convinha à camada dominante da sociedade brasileira, interessada na manutenção do status quo” (IANNI, 1966, p. 8). Essa doutrina, aliás, persiste nos discursos que buscam preservar diversas estruturas de dominação atualmente.

De outro lado, observa-se que as organizações negras possuíam pautas próprias, desde os anos 1940, as quais eram levadas ao governo da época. No ano de 1946, em São Paulo, realizou-se a *Convenção Nacional do Negro Brasileiro*, ocasião em que foi apresentado um *Manifesto à Nação Brasileira*, contendo seis reivindicações, dirigidas a todos os partidos políticos. O acesso ao ensino gratuito, em todos os graus, a brasileiros negros, assim como a inclusão nas listas dos partidos políticos de candidatos negros a cargos eletivos, estavam entre as referidas reivindicações (MARÇAL e SILVA, 2013). Ou seja, a população negra não esteve aquietada frente às desigualdades sócio-raciais da época. Ao contrário, participou ativamente por melhores condições sociais.

No início do período da ditadura militar (1964-1985) os movimentos sociais negros tiveram atuação limitada. Ademais, nos anos 1970, o Estado brasileiro, revendo a política racial, sob a justificativa de que as categorias censitárias eram artificiais, retirou inclusive do Censo Demográfico do IBGE o quesito “cor”, segundo Guimarães (2012). Porém, após pressões políticas de pesquisadores e ativistas negros, junto ao Congresso Nacional e ao IBGE, foi promovido um encontro com

representantes desses setores para discutir a questão. No final do ano de 1979, a categoria “cor” retornou nos censos realizados no Brasil (GUIMARÃES, 2012). Sem dúvida, uma importante decisão para possibilitar o conhecimento e registro da composição da população negra no país.

Destaca-se que, durante os anos 1940 e 1970, os discursos referentes à democracia racial, que preconizava relações raciais harmoniosas e igualdade de oportunidades no país, se mantiveram (GUIMARÃES, 2002). Por isso, tornava-se ainda mais difícil combater as desigualdades nos anos seguintes, pois a ideia de democracia racial, no período militar, era considerada não como um mito, mas, ao invés, um “dogma” pelo governo. Apesar da supressão (temporária) da categoria cor no censo realizado pelo IBGE, destaca-se que este órgão deu início à Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar (PNAD), possibilitando, pois, a colheita de dados da população negra brasileira. Neste contexto, porém, a questão da desigualdade racial desaparece do debate público nacional, reaparecendo apenas no período de redemocratização do país (JACCOUD, 2008).

A partir do final da década de 1970, com as ideias sobre democracia racial em operação, combater a manutenção de práticas discriminatórias e estereótipos passou a ser objeto de preocupação não apenas de movimento sociais, como o Movimento Negro, mas também de uma parte da academia. Carlos Hasenbalg, entre outros sociólogos, debruçou-se sobre a temática das relações raciais e mobilidade social no Brasil. Em seu trabalho, defendeu que o racismo e a discriminação racial resultavam da competição existente na ordem capitalista (HASENBALG, 2005), diferentemente de Florestan Fernandes, que considerava o racismo como um “resíduo” da ordem escravocrata também (FERNANDES, 2007).

Observa-se que embora o governo militar ignorasse o problema racial no Brasil, por razões conjunturais, foi signatário de três importantes tratados internacionais sobre o tema: 1) a Convenção n. 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (1968); 2) a Convenção Relativa à Luta contra a Discriminação no Campo do Ensino (1968); e 3) a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação (1969). Além do mais o país, neste período, foi representado em duas Conferências Mundiais contra o Racismo (eventos organizados pela UNESCO sobre a questão racial), nos anos de 1978 e 1983 (posteriormente também participou nos anos de 2001 e 2009).

Na década de 1980, no contexto do período de redemocratização da política brasileira, o movimento negro voltou à cena político-social⁷¹, aumentando o tom da denúncia do racismo e da grande desigualdade racial, com mais força e capilaridade, assumindo um tipo de “liderança na luta antirracista no país”, segundo Schwarcz (2019, p. 36). Esse movimento ressignificou a luta pela igualdade racial no país, na medida em que enfatizou a “necessidade de reconhecimento da discriminação racial como um fenômeno recorrente no país e de sua condenação, e a defesa da preservação e valorização do patrimônio cultural dos negros” (JACCOUD, 2008, p. 61).

Após a redemocratização e a promulgação da Constituição da República em 1988, mesmo tendo o Estado brasileiro reconhecido oficialmente o racismo e a situação de desvantagem sócio-racial da população negra, iniciou-se uma nova fase na década de 1990, em que foi patente a emergência de um novo conjunto de intervenções públicas. O movimento negro, já mobilizado desde as décadas anteriores, teve uma importante e imprescindível participação neste sentido, destaca Fonseca (2009). Além do mais, no âmbito internacional, o debate em torno do racismo e da discriminação racial estavam em destaque, provocando o governo federal a uma ação mais efetiva na implementação de ações de combate à discriminação e de promoção da igualdade racial.

Ainda que as políticas sociais universais, notadamente nas áreas da seguridade social e da educação, no período pós-constituente, tenham sido importantes para a redução da pobreza, e para a promoção da igualdade no Brasil, mostraram-se insuficientes no combate da desigualdade verificada entre pessoas brancas e negras. Assim, o combate à discriminação racial e ao racismo passaram a ser objeto cada vez mais presente no âmbito social e acadêmico, visto que tais elementos atuam de modo a restringir a igualdade de oportunidades, além de alimentar a manutenção de pessoas negras em posições desvantajosas na sociedade brasileira (JACCOUD, 2008).

Insta observar que a possibilidade de utilização de ações afirmativas para a promoção da igualdade não eram inéditas no Brasil. Diversos políticos, como o

⁷¹ Segundo Schwarcz (2019, p. 36), ao longo do século XX, diversas iniciativas em busca de maior igualdade e inclusão foram promovidas por sujeitos negros, como a Frente Negra Brasileira (no período de Getúlio Vargas), a União dos Homens de Cor, o Teatro Experimental do Negro, e a Associação Cultural do Negro (no período da Segunda República). E mais recentemente o Movimento Negro, a partir de 1978.

senador Abdias Nascimento (PDT), a senadora Benedita da Silva (PT), e o deputado Paulo Paim (PT), já haviam realizado exposições em tribunas parlamentares sobre tais ações, além da atuação de diversos movimentos sociais e negros (como o *Movimento Reparações Já*, e a ONG *Educafro*, por exemplo) (FONSECA, 2009).

Entre os anos de 1990 e 1995, poucos avanços foram registrados no tocante à promoção da igualdade racial no país. Com a pressão do movimento negro e do movimento sindical, a partir de 1995 deu-se início a iniciativas do governo federal, como a criação do Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (Insper), por exemplo. A questão racial foi incluída, ademais, em diversas Organizações Não Governamentais (ONGs), voltadas tanto para reforçar a formação da identidade negra, como para possibilitar a inserção da população negra na sociedade em geral (CARNEIRO, 2011).

Em 20 de novembro 1995 ocorreu, em Brasília, a primeira Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo pela Cidadania e a Vida. Esse evento reuniu cerca de 30 mil pessoas, e tinha como objetivo maior denunciar a ausência de políticas públicas para a população negra.⁷² O documento elaborado pela Marcha e entregue ao governo federal, além de conter protesto contra as condições da população negra no país, conclamava por medidas efetivas do Estado brasileiro. Duas linhas de intervenção são propostas: uma que reclamava por adoção de medidas para a valorização da pluralidade étnica, e outra para a promoção de ações afirmativas para a promoção da igualdade, inclusive para o acesso a cursos profissionalizantes e às universidades (JACCOUD, 2008).

No ano seguinte, em 1996, o Ministério da Justiça realizou o seminário internacional *Multiculturalismo e Racismo: O Papel da Ação Afirmativa nos Estados Democráticos Contemporâneos*, que foi organizado pelo Departamento dos Direitos Humanos, da Secretaria dos Direitos da Cidadania. Neste evento, ficou evidente a relação ambivalente do governo federal com o mito da democracia racial, quando da manifestação do então presidente da República Fernando Henrique Cardoso, na abertura desse evento (FERES JUNIOR e CAMPOS, 2016).⁷³

⁷² A Marcha marcou os 300 anos do assassinato de Zumbi, principal liderança do Quilombo dos Palmares, um território livre em Pernambuco que virou símbolo da resistência ao regime escravista e da consciência negra no país. Em reconhecimento à importância de Zumbi, a data foi transformada em 1971 no Dia Nacional da Consciência Negra.

⁷³ O Presidente Fernando Henrique Cardoso, na abertura do evento, elogiou as ambivalências nacionais, qualificando a nação como “cheia de contrastes e de desigualdades de todo tipo, mas também de diferenças – que não são só desigualdades – de raça, de cor, de cultura”. Ou seja, pela

Porém, somente em 2001 o Brasil assumiu, oficialmente, o compromisso de implementar políticas de Estado para o combate ao racismo e redução das desigualdades raciais, em razão da III Conferência Mundial contra o Racismo, a Xenofobia e as Intolerâncias Correlatas.⁷⁴ Para Diva Moreira (2007), a realização desta Conferência “fincou na consciência dos povos o princípio das reparações, marco moral na história da luta da humanidade contra o racismo”, possibilitando, a partir de então, a adoção de medidas para começar “a pôr um fim a uma das mais graves injustiças históricas perpetradas no ocidente”.

Entre as medidas que a Conferência em Durban propunha, havia a recomendação para que os Estados desenvolvessem “ações afirmativas ou medidas de ação positivas, para promover o acesso de grupos de indivíduos que são, ou podem vir a serem vítimas de discriminação racial”⁷⁵. Para Diva Moreira (2007), o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, que vinha se posicionando de modo progressista no período que antecedeu a Conferência de Durban, foi importante para dar início à reparação, afastando “o estado brasileiro das atitudes e condutas de negação ou de omissão acerca da dívida com a população negra”. A partir de então, o Brasil passou a adotar, gradativamente, medidas neste sentido, como a implementação de ações afirmativas nas áreas do trabalho e da educação.

3.2 AÇÕES AFIRMATIVAS E OS TIPOS DE POLÍTICAS PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

Ações afirmativas e políticas de ações afirmativas, embora aparentemente pareçam palavras sinônimas, não se confundem. A ação afirmativa, discriminação positiva, ação positiva ou política compensatória, segundo Marçal e Silva (2013), são terminologias que definem ações (governamentais ou não) visando oferecer um “tratamento diferenciado a grupos ou/e indivíduos que tenha sido historicamente discriminados e excluídos”. Enquanto políticas de ação afirmativa consistem em uma política pública específica, ou “transversal”, ou seja, “uma ação pública do Estado em favor de grupos sociais específicos” (MARÇAL e SILVA, 2013, p. 60).

primeira vez houve um reconhecimento público, por um presidente, da existência de discriminação racial no país (FERES JUNIOR e CAMPOS, 2016).

⁷⁴ A Conferência ocorreu em Durban, na África do Sul, entre 31 de agosto e 07 de setembro de 2001.

⁷⁵ Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/03/durban-2001.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

Políticas de ações afirmativas são compreendidas, portanto, como iniciativas estatais, caracterizando-se como políticas públicas específicas em favor de grupos sociais particulares (mulheres, população negra e pessoas com deficiência). Ou seja, tais políticas são ações públicas advindas do Estado, e não de particulares. No Brasil, as políticas de ações afirmativas, enquanto política pública estatal, em prol das pessoas negras, passaram a ser implementadas a partir da década de 2000 (com as cotas nas universidades), enquanto que as ações afirmativas já vinham sendo utilizadas na década de 1990 (nos cursos pré-vestibulares).

Políticas públicas e políticas de ação afirmativa, de outro lado, também não podem ser confundidas. Aquelas, em sua acepção conceitual, são entendidas como programas de ação do governo que resultam de processos previamente regulados (tais como: processos eleitorais, de planejamento, de governos, legislativo, administrativo, judicial e orçamentário). Políticas públicas objetivam coordenar os meios à disposição do Estado e das atividades privadas, a fim de realizar objetivos socialmente relevantes, e politicamente determinados (BUCCI, 2006, p. 39)⁷⁶.

Política pública é considerada instituto fruto do Estado moderno, no qual a sociedade outorga um poder de mando, aguardando que seja emanada ações que guardem previsibilidade no âmbito da representação política, através de via legal. Neste cenário, os Estados podem ser vistos como uma arena onde se promovem ações respaldadas no texto constitucional, assim como um agente central, quando atua na promoção da dignidade humana (SANTOS, 2009). Portanto, políticas públicas podem ser compreendidas como um instrumento utilizado para efetivar direitos, garantindo a preservação da democracia e do próprio Estado.

O conceito de políticas públicas pressupõe um modelo de ação, ou programa, ou ainda atividade pública, o que torna evidente o comprometimento das funções estatais na realização de metas para efetivar os direitos fundamentais previstos na Magna Carta. A elaboração de políticas públicas constitui-se, portanto, em uma fase em que governos democráticos na contemporaneidade, através de seus poderes, “traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real” (SOUZA, 2006).

⁷⁶ Souza Neto e Feres Junior observam que “nas democracias contemporâneas, qualquer política pública deve ser justificada perante a sociedade” (2010, p. 345). Portanto, as políticas públicas que tratam da questão racial também, cujos principais argumentos que vem sendo utilizados serão vistos no decorrer deste Capítulo.

As ações afirmativas caracterizam-se como espécie de política pública (podendo ser também privada), de caráter compulsório, facultativo ou voluntário. São concebidas para combater a discriminação racial, de gênero ou, de origem nacional, também para corrigir efeitos presentes de atos discriminatórios praticados no passado, tendo por objetivo “a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego” (GOMES, 2001, p. 40). Mais do que um conteúdo meramente proibitivo, como as políticas estatais antidiscriminatórias, as ações afirmativas possuem natureza multifacetária, com viés inclusivo, visando efetivar a igualdade de oportunidades (GOMES, 2001).

As medidas de ação afirmativa visam propiciar, portanto, o igual acesso às oportunidades, indo além da mera proclamação de igualdade de direitos entre as pessoas, previstos na maioria dos ordenamentos jurídicos. Desse entendimento defluiu, pois, a concepção de um conceito substancial da igualdade, o qual pretende mitigar o peso das desigualdades socioeconômicas, além de promover a melhoria da qualidade das relações entre os integrantes da sociedade. Desse modo, a adoção das referidas medidas acaba por, simultaneamente, garantir a representação de grupos ou indivíduos vulneráveis na sociedade, e promover a justiça social.

As ações afirmativas possibilitam, portanto, uma maior diversidade social de grupos sub-representados, em diferentes espaços da sociedade, assumindo ora um caráter reparatório (ou compensatório), ora revestidas de natureza distributiva. Todavia, podem ambas as características se cruzarem, como no caso em que os programas são concebidos e implementados em decorrência de decisão judicial, segundo Joaquim B. Barbosa Gomes (2001, p. 56). Mas, independentemente da justificativa, as ações afirmativas buscam garantir a igualdade de oportunidades e combater as desigualdades não justificáveis, garantindo, desse modo, a diversidade nas diferentes esferas da vida social.

Dentro do conceito de ação afirmativa pode-se analisar, pois, a ideia de aplicação de uma Justiça Compensatória ou de uma Justiça Distributiva, tendo-se como parâmetro o destinatário, à luz dos princípios jurídicos e filosóficos para a sua realização. Na concepção da Justiça Compensatória, a utilização das ações afirmativas se justifica como meio de promoção de uma compensação ou reparação por injustiças ocorridas em momento passado, a determinados grupos de pessoas, ainda que estas não sejam as vítimas reais, ou seja, as que sofreram diretamente os atos discriminatórios. No caso das ações afirmativas no âmbito da educação, tais

medidas visam compensar “o dano causado pela barreira da discriminação racial ao acesso à educação”, segundo Daniela Ikawa (2010).

Por outro lado, na concepção da Justiça Distributiva, a atuação das ações afirmativas está associada a uma igualdade proporcional, exigida pelo bem comum na distribuição de direitos, privilégios e ônus entre os membros da sociedade, com vistas a diminuir as consequências oriundas do ato discriminatório sofrido pela(s) vítima(s). Esta justificativa se pauta, assim, em uma suposição de que as pessoas pertencentes a determinados grupos não nasceram em condições de igualdade, ou seja, em razão de determinados valores sociais (como, por exemplo, o racismo e o sexismo), essas pessoas tiveram a sua trajetória de vida marcada pela discriminação. E, assim, as ações afirmativas seriam utilizadas, nesses casos, para possibilitar a equidade e a proporcionalidade a esses grupos de pessoas.

Para Feres Junior e Souza Neto (2010) as ações afirmativas se justificam basicamente sob três argumentos:

- reparação (compensatória);
- justiça distributiva (social);
- diversidade (multiculturalismo).

Adotando uma tipologia tripartite, Feres Junior e Souza Neto (2010) entendem que um desses argumentos são utilizados para justificar, publicamente, a implementação das ações afirmativas em países como: Estados Unidos, Índia, África do Sul e o Brasil. Porém, enquanto nos Estados Unidos houve uma evolução ao longo do tempo, em relação à utilização dos referidos argumentos, no Brasil esses aparecem simultaneamente, ainda que a experiência norte-americana seja a mais utilizada por razões diversas (como as similaridades histórias, por exemplo), segundo Feres Junior e Souza Neto (2010).

Munanga (2003) observa que nos Estados Unidos há tanto defensores como opositoristas às ações afirmativas, e que em razão de sua implementação, teria havido um crescimento da classe média afro-americana, maior representação no Congresso Nacional e nas Assembleias estaduais. Também, segundo esse autor, houve aumento do número de estudantes nos liceus e nas universidades, um crescimento no número de advogados, médicos, professores universitários, e profissionais em variados setores da sociedade americana. Ou seja, graças à utilização de ações afirmativas, diversas mudanças vêm ocorrendo nos países que a utilizam, nas últimas décadas, como no caso americano e brasileiro.

As ações afirmativas justificam-se, portanto, sob a utilização de diferentes argumentos para a sua implementação. No caso das políticas voltadas para grupos raciais, podem apresentar-se como uma resposta compensatória, já que a população negra foi sujeita a séculos de escravismo, sem que tivesse sido beneficiada no período pós-abolição no país, mas também como política distributiva, dada a desproporcionalidade desse grupo nas áreas como a educação e o trabalho. Porém, Guimarães (2012) entende que o argumento da reparação e o da diversidade são menos convincentes de que o da justiça social⁷⁷.

A justiça distributiva, segundo Gomes (2001, p.68), visa promover a redistribuição equânime dos ônus, direitos, vantagens, riquezas e outros importantes bens e benefícios. Ressalta o autor, que os partidários desta tese vislumbram um “substrato utilitarista”, portanto, a redistribuição dos benefícios e ônus na sociedade teria o efeito de promover o bem-estar na sociedade. No caso, as ações afirmativas estariam relacionadas a uma distribuição mais igualitária de oportunidades, de maneira a facilitar o acesso dos indivíduos em condições de desvantagem ou vulnerabilidade social, em decorrência de fatores históricos, econômicos ou culturais (LIMA, 2006). Gomes observa que a justificativa distributiva é a mais aceita pelos defensores das ações afirmativas, sendo adotadas como principal fundamento (2001, p. 72).

As ações afirmativas como as políticas afirmativas têm ambas o condão de induzir transformações culturais, pedagógicas e psicológicas no imaginário coletivo, como verificado em situações relacionadas à discriminação e ao racismo. É desse imperativo que são construídas tais iniciativas. Primeiramente, as políticas afirmativas surgiram nos Estados Unidos, tendo sido desconsiderado, porquanto, a neutralidade estatal. Segundo Gomes (2001, p. 39), essas políticas foram vistas como estratégias de “encorajamento” por parte do Estado, de modo a possibilitar que pessoas, com poder de decisão (na área pública e privada) levassem em conta questões como “raça, cor, sexo e origem das pessoas”.

As ações afirmativas, consideradas dentro do espectro das políticas afirmativas, podem ser consideradas não apenas como estratégias de encorajamento estatal, mas, também, como estratégias de valorização e de

⁷⁷ Segundo Guimarães (2012, p. 125), no ano de 1995 o então presidente, Fernando Henrique Cardoso, teria comentado em seu discurso inaugural que “o Brasil não é um país pobre, mas um país injusto”.

desenvolvimento da sociedade, vez que pretende atuar na promoção social das pessoas em situação de vulnerabilidade e desvantagem social. Neste sentido, é notória a importância da construção de medidas de inclusão social como um valor que promove a diversidade, e, por derradeiro, a justiça social, fortalecendo a ideia de igualdade, sobretudo da igualdade de oportunidades, além da promoção da identidade e autoestima de grupos socialmente excluídos.

Ainda que seja atribuído o seu surgimento nos Estados Unidos, Feres Jr. (2006) informa que a Índia foi o primeiro país a implantar, a partir do ano de 1948, medidas de políticas afirmativas, ratificadas na Constituição de 1950. Em atendimento às demandas dos movimentos populares, os primeiros grupos sociais beneficiados com tais medidas foram os *Dalits* (intocáveis) e os *Adivasis* (minorias étnicas ou indígenas). Nesse país, foi instaurado um sistema de cotas atribuindo aos *Dalits* 22,5% das vagas na administração e no ensino público para tentar corrigir as desigualdades sociais precedentes do regime de castas, compensando os milênios de desigualdades daqueles grupos sociais, sob a justificativa compensatória e justiça social (FERES JR., 2006).

Nos Estados Unidos essas ações tiveram início nos anos 1960, com viés racial, a partir da luta do movimento social por direitos civis, promovida pela população negra estadunidense. Contudo, seguida por outros seguimentos sociais, como hispânicos e indígenas na década de 1970. A justificativa inicial das políticas afirmativas americanas foi a correção da evidente exclusão histórica havida naquele país, em razão do período escravocrata (justiça compensatória) e a intenção em promover a igualdade de oportunidade e a diversidade, princípios que, com o passar do tempo, evoluíram (FERES JR., 2006).

As ações afirmativas também foram concedidas, há tempos, em países como a África do Sul. João Feres Jr. & Verônica Daflon (2007) informam que desde o ano de 1948 tais medidas eram utilizadas naquele país, quando ainda sob o regime do *apartheid* (complexo sistema jurídico e institucional racista), houve oficialmente a legalização da separação entre pessoas negras e brancas, consistindo em uma prática de reserva de vagas de espaços e posições de mais *status* sociais para os brancos, em prejuízo da maioria de origem africana e de outros grupos não brancos. Essa medida, no entanto, revelou a diferenciação prática de discriminações “positivas” e “negativas”, haja vista o seu caráter, ou seja, ao invés de promover grupos em situações de desvantagem, promoveu desigualdades.

As políticas de ações afirmativas foram instituídas na África do Sul, segundo Graziella Moraes Dias da Silva (2006), a partir de 1990, sendo ratificadas na nova Constituição sul-africana. Após o fim do *apartheid*, foi institucionalizada legalmente, em 1994, por ocasião da eleição de Nelson Mandela, a “reparação” como princípio justificador de políticas afirmativas, visando reverter a profunda desigualdade socioeconômica consolidada no regime racista. Tais políticas beneficiaram um contingente populacional bastante significativo, já que a categoria “negro”, naquele país, abrangia também outros grupos, como: os indianos, *colourds* e africanos (2,5%, 8,9%, e 79%), segundo censo sul-africano de 2001 (SILVA, 2006).

Ainda em 1991, após a queda do regime de *apartheid*, Nelson Mandela havia exaltado a importância das ações afirmativas para corrigir as desigualdades geradas por esse regime. Com a aprovação de uma Constituição provisória, no ano seguinte, foi garantida a promoção da equidade e oportunidade à população negra sul-africana. A partir de 1994, foi instituído um Programa de Reconstrução e Desenvolvimento visando à transformação da sociedade e da economia, priorizando a adoção de ações afirmativas como uma política de caráter provisório, articulado à cultura acadêmica, empresarial, e do setor público (FERES JR., 2006).

Ressalta-se que as políticas de ações afirmativas estão previstas em outros países, para além das nações supra referidas (Estados Unidos, Índia e África do Sul). Experiências semelhantes ocorreram em vários países da Europa Ocidental, na Malásia, Austrália, Canadá, Nigéria, Argentina, Cuba, entre outros. Na Europa, desde 1976 existem orientações neste sentido, porém com outra denominação: discriminação positiva (MOEHLECKE, 2002). As experiências da adoção de tais políticas têm revelado a possibilidade de se pensar na construção de um país que valoriza a população negra, partindo do pressuposto, por vezes, de que a inserção social dessa população impactará no crescimento do país, em diversas dimensões, além de propiciar, inclusive, o fortalecimento da própria democracia.

O primeiro registro no Brasil, a respeito de medidas de ações afirmativas, especialmente para solucionar a prática discriminatória no meio laboral, precursor do que poderia chamar-se de ação afirmativa, ocorreu em 1968, por iniciativa de servidores do Ministério do Trabalho e do TST. Na ocasião, referidos servidores, tendo verificado a existência de discriminação na área ocupacional (através de fiscalização e denúncias) se mostraram favoráveis a uma lei que obrigasse as empresas privadas a manter a percentagem mínima de empregados para

trabalhadores “de cor” (20%, 15% ou 10%, de acordo com o ramo de atividade e demanda (MASTRANTONIO, 2011, p. 120).

Apenas nos anos de 1980 que houve a primeira formulação de um projeto neste sentido, partindo do Poder Legislativo, através do projeto de Lei n. 1.332, de 1983. O autor deste projeto foi o deputado federal Abdias Nascimento⁷⁸, e tinha como proposta uma “ação compensatória”, estabelecendo mecanismos de compensação para os trabalhadores negros, após séculos de discriminação (20% de vagas tanto para mulheres, como para homens, em concursos públicos). No entanto, este projeto também não foi aprovado pelo Congresso Nacional (MOEHLECKE, 2002, p. 120).

Lívio Sansone (1998) observa que o próprio movimento negro no Brasil, além de tentar sensibilizar a opinião pública, acerca dos temas ligados a causas negras em geral, vem elaborando diversas reivindicações ao longo das últimas décadas, como uma pauta do debater sobre democracia e igualdade. No final da década de 1980, no contexto da democratização, os debates sobre ações afirmativas se intensificaram, como resultado de uma pesquisa sobre o racismo no Brasil, realizada pela antropóloga Lília Moritz Schwarcz. A pretensão dessa pesquisadora era verificar se a sociedade brasileira era ou não racista, sendo o resultado levado ao então Presidente Fernando Henrique Cardoso, em 1988.⁷⁹

Segundo Luciana Jaccoud (2008), a temática das desigualdades raciais no Brasil demandou iniciativas governamentais, sob a convicção da necessidade de intervenção pública na construção de uma efetiva democracia racial. Neste sentido, a autora elenca três fases em que ocorreram tais iniciativas de enfrentamento da questão racial, no período entre 1980 e 2000. A primeira fase ocorreu no período de redemocratização do país, quando houve grande mobilização social na busca da retomada de direitos civis e políticos, e por justiça social. O tema da discriminação racial foi trazido para o debate público, dando origem, neste sentido, às primeiras iniciativas governamentais, objetivando a participação da população negra, como,

⁷⁸ Abdias do Nascimento (1914-2011), em 1934, já havia solicitado atitudes positivas no ensino público, especialmente no ensino médio, em prol da população negra, aos poderes públicos do Rio de Janeiro, segundo Dora Lúcia de Lima Bertúlio (2012).

⁷⁹ Segundo Lília Moritz Schwarcz, após investigar se os entrevistados tinham preconceito, e o grau de relação dos pesquisados com os denominados racistas, a conclusão informal da pesquisa foi a de que “todo brasileiro parece se sentir uma ilha de democracia racial, cercado de racistas por todos os lados” (2001, p. 76).

por exemplo, a criação de conselhos e órgãos de assessoria em vários estados e municípios (JACCOUD, 2008).

A segunda fase de iniciativas públicas para o enfrentamento da desigualdade racial ocorreu a partir do final de 1980, com o objetivo de combater a discriminação racial e o racismo através de sua criminalização, segundo Jaccoud (2008). Em atendimento às demandas do Movimento Negro, o racismo deixou de ser considerado contravenção, passando a ser enquadrado como crime inafiançável e imprescritível, na Constituição de 1988. Nesse contexto, foram criadas delegacias especializadas em crimes raciais para atender às demandas deste tipo penal. Já a terceira fase iniciou na década de 1990, quando as ações afirmativas (espécie de política pública) passaram, então, a ser pensadas como uma possibilidade de combate a discriminação racial no país (JACCOUD, 2008).

Ressalta-se que as ações afirmativas, adotadas no país a partir dos anos de 1990, foram utilizadas também em prol de outros grupos vulneráveis, além da população negra, como na contratação de pessoas com deficiências no serviço público⁸⁰, e em 1991 para a contratação no setor privado,⁸¹ propostas devidamente respaldadas na atual Constituição da República (art. 37, inciso VIII). Tais normas trouxeram proteção ao mercado de trabalho (como parte dos direitos sociais) a esse grupo, com a reserva de percentual de cargos e empregos para pessoas com deficiência, previsões as quais provam, portanto, a própria legalidade e importância da adoção de tais medidas para a promoção da igualdade.

Considera-se como marco para a implantação de políticas de ações afirmativas no Brasil, a realização da III Conferência da ONU contra o Racismo, a Discriminação, a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizado na cidade de Durban, na África do Sul, no ano de 2001 (HERINGER, 2006). A partir de então, desenvolveu-se diversos programas federais visando à promoção da igualdade racial em diversos âmbitos no campo de ação pública federal, notadamente nas áreas da saúde, trabalho e educação. Entre os anos de 2001 e 2002, foram implementados programas de ações afirmativas pelo Ministério da Justiça, do Desenvolvimento Agrário, e das Relações Exteriores, no intuito de beneficiar a

⁸⁰ BRASIL. Lei n. 8112, de 11 de dezembro de 1990, art. 5º, § 2º. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 01 mar. 2021.

população negra como público-alvo de suas ações, e dar oportunidade de trabalho em seu quadro funcional, segundo Jaccoud (2008).

Márcia Lima (2010) observa que a temática racial no governo de Fernando Henrique Cardoso (01/01/1995 – 01/01/2003) foi tratada em perspectiva transversal em diversos órgãos governamentais, estando vinculada à agenda da Secretaria dos Direitos Humanos. Segundo a autora, a Conferência de Durban, em 2001, é considerada ponto de inflexão da temática racial, na agenda daquele governo. Por meio de decreto presidencial, foi lançado o Programa Nacional de Ações Afirmativas, sob a coordenação daquela Secretaria, sem, porém, serem instituídas ações específicas. Ou seja, no governo de Fernando Henrique Cardoso, embora tenha sido iniciado um importante programa de ações afirmativas, pouco se fez para enfrentamento efetivo das desigualdades raciais.

A partir de 2003, quando iniciou o governo de Luiz Inácio Lula da Silva, mais medidas visando à promoção da igualdade racial, segundo Rosana Heringer (2006) foram executadas:

- a nomeação do primeiro negro para o STF (Joaquim Benedito Barbosa Gomes), e de ministros/as negros/as (Benedita da Silva, Gilberto Gil e Marina Silva);
- a promulgação da Lei 10.639/2003 (que tornou obrigatório o ensino da história e cultura afro-brasileira e africana nas redes pública e particulares de educação;
- a criação da Secretaria Especial de Política de Promoção da Igualdade Racial (Seppir)⁸².

Neste novo contexto político, algumas instituições de ensino superior públicas implantaram políticas de ação afirmativas, como as cotas e a concessão de bônus para estudantes negros/as e pobres.

O termo “igualdade racial” além de ser amplamente utilizado no governo de Lula, quando da criação da Seppir, foi neste também institucionalizado, segundo Márcia Lima (2010). Para Lima, “essa inflexão discursiva teve efeitos políticos no desenho das ações governamentais e consolidou-se num cenário econômico e social de profundas desigualdades sociais”. O governo Lula marca, portanto, uma

⁸¹ BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 93. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 25 jan. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 01 mar. 2021.

mudança de paradigma ao incluir na agenda governamental políticas com perspectiva racial, e, conjuntamente, possibilitar o envolvimento do Movimento Negro na formulação de políticas, até então inimagináveis.

Paralelamente à implantação de políticas de ações afirmativas no ensino superior público, em 2004 o Ministério da Educação, sob a justificativa do aproveitamento de vagas ociosas nas instituições de ensino superior privadas, lançou uma proposta para disponibilizar vagas a grupos vulneráveis como negros, indígenas, portadores de deficiência e ex-presidiários, segundo Heringer (2006). A ideia do Programa Universidade para Todos (PROUNI) era oferecer bolsas de estudos, integrais e parciais, a estudantes brasileiros/as, sem diploma de nível superior, em cursos de graduação de instituições privadas de educação superior, em troca, oferecendo renúncia fiscal às instituições que aderissem a esse programa.⁸³ Porém, embora o Programa tenha sido criticado, se mantém até os dias atuais.

Ressalta-se que a criação da Seppir, como importante medida para a promoção da igualdade racial, demonstrou, claramente, a preocupação do governo federal com o combate ao racismo, à discriminação e às desigualdades raciais. Essa Secretaria contribuiu, por meio do fortalecimento de ações afirmativas, ainda que tímidas, para a continuidade dessas ações nos anos seguintes. Também foi possível contar com iniciativas de outros atores, além da participação do Movimento Negro na promoção de ações para o enfrentamento da desigualdade racial.

Neste cenário, Luciana Jaccoud (2008) destaca que a Seppir participou de algumas iniciativas, destacando que muitas instituições contribuíram na promoção e implementação no campo da ação pública federal. No âmbito federal, destacam-se as seguintes ações: a) Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI); b) ações de implementação da Lei nº 10.639/2003, que estabelece a obrigatoriedade da inclusão no currículo do Ensino Básico do estudo da História e da Cultura Afro-Brasileira; c) Programa de promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos, do Ministério Público do Trabalho (MPT); e d) ações afirmativas de promoção de acesso ao Ensino Superior.

⁸² A Secretaria Especial de Política de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) foi extinta no ano de 2015, através da medida provisória nº 696, sendo incorporada, após, ao Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos.

⁸³ O Programa Universidade Para Todos (PROUNI), foi criado pela Medida Provisória nº. 213, de 10 de setembro de 2004, e implementado com a Lei Federal nº. 11.096, de 13 de janeiro de 2005.

O Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) teve dois objetivos maiores: “fortalecer a capacidade do setor público na identificação e prevenção do racismo institucional, e fomentar a participação das organizações da sociedade civil organizada no diálogo sobre políticas públicas” (JACCOUD, 2008, p. 146). Para a autora, uma experiência relevante do Programa ocorreu no âmbito da saúde, nos anos de 2004 a 2006. A percepção da presença de racismo institucional, no entanto, é anterior a este período. No início da década de 1990, segundo Jaccoud, o conceito de racismo estrutural fora já utilizado na formulação de programas e políticas de promoção de equidade racial⁸⁴.

A segunda ação mencionada de combate à desigualdade e discriminação racial são as ações para a implementação da Lei nº 10.639/2003, que estabelece a obrigatoriedade da inclusão no currículo do Ensino Básico do estudo da História e da Cultura Afro-Brasileira. A intenção da lei é melhorar a formação dos estudantes, no sentido de propiciar um maior conhecimento a respeito da sociedade brasileira e suas raízes, contribuindo com a eliminação do preconceito e da reprodução de valores racistas. Porém, a implementação desta Lei encontrou obstáculos em razão da dificuldade para encontrar professores capacitados no tema, e resistências pelas próprias instituições de ensino (públicas e privadas) (JACCOUD, 2008).

O Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos (PPIOT) do Ministério Público do Trabalho (MPT), como terceira ação, lançado em 2005, teve por objetivo combater a discriminação de gênero e raça nas relações de trabalho. O programa buscou a sensibilização de empresas visando tanto a eliminação de práticas discriminatórias, como a implementação de ações afirmativas para reverter o quadro de desigualdades nos espaços de trabalho. Inicialmente foi dirigido ao setor bancário e foi estendido ao setor supermercadista (JACCOUD, 2008). Ressalta-se que o referido Programa, provavelmente, foi substituído pelo Pacto pela Inclusão Racial no Mercado de Trabalho, em vigência a partir de 2018⁸⁵.

A quarta medida no âmbito federal são as ações afirmativas de promoção de acesso ao Ensino Superior (público) adotadas, inicialmente, em caráter voluntário e

⁸⁴ Segundo Fonseca (2015), o conceito de racismo institucional foi reconhecido pelo Estado brasileiro por meio da adoção do Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI), embora esse conceito viesse sendo usado já em diversos países, como os Estados Unidos (desde a década de 1960), e a Inglaterra (a partir dos anos 1980) (JACCOUD, 2008; LIMA, 2010).

⁸⁵ Trata-se o “Pacto pela Inclusão Racial no Mercado de Trabalho” de um plano de ação, realizado entre o poder público e a sociedade, focando em três eixos: conscientização,

espontâneo, no início de 2000.⁸⁶ O primeiro caso ocorreu na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UNB), que estabeleceu a cota mínima de 40% para a população negra e parda, no preenchimento de vagas no curso de graduação desta Universidade, e na Universidade Estadual do Norte Fluminense. Diversas outras instituições de ensino superior também, de modo voluntário, aderiram a essas políticas, conforme será visto no próximo capítulo, até que no ano de 2012, tais ações tornaram-se obrigatórias, por meio da edição da Lei nº 12.711/12.

3.3 POLÍTICAS DE COTAS RACIAIS PARA AS UNIVERSIDADES

As primeiras universidades no mundo surgiram há séculos, como a Universidade de Bolonha (1088), a Universidade de Oxford (1096), e a Universidade de Paris (1150), tempos antes da grande expansão ocorrida nos séculos XIII, XIV, e XV, em que surgiram diversas instituições de ensino universitário (SIMÕES, 2013). No Brasil, no entanto, a instituição universitária se instalou tardiamente. Com a transferência da Corte para o Rio de Janeiro, D. João VI criou instituições de ensino superior, com o objetivo maior relacionado à defesa militar daquela cidade, mas ainda não eram, contudo, instituições universitárias (MENDONÇA, 2000)⁸⁷.

Nesse sentido, a partir de 1808 foram criadas a Academia da Marinha e a Academia Real Militar, entre outras no Rio de Janeiro, voltadas para a formação de oficiais e militares. No mesmo período, também se originou a Escola de Direito em Olinda (PE), de Medicina em Salvador (BA), e de Engenharia no Rio de Janeiro (RJ), todas com os seus currículos pautados no modelo francês (SIMÕES, 2013). As instituições surgidas neste período, no entanto, são marcadas especialmente “pela mesma preocupação pragmática de criar uma infraestrutura que garantisse a sobrevivência da Corte na colônia, tornada Reino-Unido” (MENDONÇA, 2000).

A motivação inicial do ensino superior no país, voltada especialmente a atender interesses da coroa portuguesa, somado ao atraso do surgimento de um

capacitação/qualificação e contratação visando otimizar a inclusão racial no mercado de trabalho de diversas cidades do país.

⁸⁶ Destaca-se que anteriormente, no final dos anos 1990 foram criados cursinho pré-vestibulares, por grupos ligados à Igreja Católica e setores da sociedade civil, destinados aos/as estudantes negros/as. Segundo Jaccoud (2008), após 2002 os cursinhos universitários tiveram apoio do governo federal, quando da criação do Programa Diversidade na universidade, criado pelo Ministério da Educação.

⁸⁷ Segundo Ana Waleska Pollo Campos Mendonça (2000), durante o período colonial, a Espanha trouxe para as suas colônias cerca de 27 universidades, enquanto Portugal teria se limitado às universidades da Metrópole, configurando-se uma exceção na América Latina.

modelo universitário, acarretou evidentes prejuízos ao desenvolvimento do país. Além do mais, destaca-se que as poucas universidades existentes perderam a oportunidade de passar por uma importante reforma universitária iniciada em 1918, na Argentina,⁸⁸ que se espalhou por diversos países latinos, prevendo mudanças capazes de provocar transformações na ordem política, econômica e social que sustentava as oligarquias hegemônicas desde a época do Império⁸⁹.

De outro lado, a educação no Brasil como um direito social foi assegurado também tardiamente, tendo sido previsto somente com a Constituição de 1934. Na atual Constituição Federal (1988), o direito à educação tem previsão no art. 6º, estando estabelecida a garantia ao ensino superior em seu art. 208, como dever do Estado: “a garantia do acesso aos níveis mais elevados de ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um”. Porém, segundo pesquisas mais recentes, embora tenha aumentado o percentual de estudantes no ensino superior brasileiro nos últimos anos, inclusive entre pretos e pardos, a desigualdade de cor ou raça permanece (IBGE, 2019).

Em estudo realizado pelo IBGE, nominado *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*, apontou-se que entre 2016 e 2018, no âmbito do ensino superior, existia significativa desvantagem entre os grupos populacionais, notadamente entre os estudantes negros e brancos. Segundo comparativo realizado entre a população de jovens entre 18 e 24 anos, o percentual de brancos que frequentava o ensino superior (ou que já havia concluído) era de 36,1%, enquanto que dos jovens pretos ou pardos era de 18,3% (IBGE, 2019)⁹⁰.

Censo da educação superior realizado em 2018 apontou que, entre 2008 e 2018, o número de matrículas aumentou 44,6%, sendo que entre os jovens pretos ou pardos, de 18 a 24 anos, a proporção aumentou de 2016 (50,5%) para 2018 (55,6%) (Inep, 2019)⁹¹. Porém, apesar desse aumento, permaneceu abaixo dos

⁸⁸ Em 1912 criou-se a Universidade Federal do Paraná, por Victor Ferreira do Amaral e Silva. Anos depois, criou-se a Universidade do Rio de Janeiro (1920), e a Universidade de Minas Gerais (1927) (MENDONÇA, 2000).

⁸⁹ A reforma ocorreu ante o Manifesto da Federação Universitária de Córdoba, o qual se caracterizava pela discussão sobre a inserção de estudantes nos debates das funções e objetivos da universidade, almejando a gratuidade de ensino, a cogestão entre professores, estudantes e egressos, entre outras reivindicações, sob um pensamento latino-americano e antiimperialista (BRAGGIO, 2019).

⁹⁰ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_notas_tecnicas.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2021.

⁹¹ BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). *Censo da Educação Superior 2018: notas estatísticas*. Brasília, 2019. Disponível em:

78,8% dos estudantes brancos, da mesma faixa etária no ensino superior. Observe-se que em 2018, 43,1% da população brasileira era branca; 9,3%, preta; e 46,5%, parda (IBGE, 2019).

A mesma pesquisa verificou também que:

a) as IES privadas têm uma participação de 75,4% (6.373.274) no total de matrículas de graduação, enquanto a rede pública tem 24,6% das matrículas (2.077.481);

b) comparando-se os anos de 2008 e 2018, aumentou o número de matrículas em 49,8% na rede privada, e em 33,8% na rede pública;

c) a rede federal foi a única, entre as categorias públicas, que teve aumento nas matrículas entre 2008 e 2018 (87,7%); ao passo que nas redes estaduais e municipais houve queda nesse período (-6,9% e -36,6%, respectivamente).

Ou seja, quase 2/3 das matrículas realizadas em instituições de ensino superior estão em instituições públicas federais.

Nota-se que as IES privadas oferecem maior quantidade de vagas, onde também houve um número maior de matrículas realizadas no período entre 2008 e 2018, se comparado com as IES públicas. Porém, considerando que a condição socioeconômica da maior parte da população negra, no Brasil, é menor que a população branca, resta-lhes menos oportunidades para aquela ingressar no ensino superior. A mesma pesquisa realizada pelo IBGE (2019) ainda revelou que estudantes pretos ou pardos, naquele período, passaram a compor a maioria nas instituições de ensino superior da rede pública (50,3%). Todavia, como formavam 55,9% da população total do país, continuaram sub-representados (IBGE, 2019).

Dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira, de 2013, revelaram que 73% do total das matrículas realizadas no ensino superior, encontravam-se na rede privada de ensino, e já no ensino médio ocorre o contrário, onde 83% das matrículas são da rede pública de ensino (Inep, 2013)⁹². Segundo o Censo da Educação, de 2018, há no Brasil 299 Instituições de Ensino Superior públicas, e 2.238 Instituições de Ensino Superior privadas, ou seja, 88,2% das Instituições de educação superior até aquele ano eram da rede privada. A

<https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/censo_da_educacao_superior_2018-notas_estatisticas.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2021.

⁹² BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Censo da Educação Superior 2018: notas estatísticas. Brasília, 2013. Disponível em:

mesma estatística mostrou que em 2018, 3,4% milhões de alunos ingressaram na educação superior, sendo que, desse total, 83,1% dos estudantes em instituições privadas (Inep, 2019).

Em relação à educação básica⁹³, pesquisa mais recente realizada pelo Inep (2019), no ano de 2019 foram registradas 47,9 milhões de matrículas nas 180,6 mil escolas no Brasil, sendo 38.739.461 na rede pública, e 9.134.785 na rede privada. Nos anos iniciais do ensino fundamental (EF) foram 15.018.498 matrículas, sendo 12.139.338 na rede pública, e 2.879.160 na rede privada. No EF (anos finais) foram 11.905.232 matrículas, sendo 10.067.286 na rede pública, e 1.837.946 na rede privada. E no ensino médio foram 7.465.891, sendo 6.531.498 na educação pública, e 934.393 na educação privada.

Na educação básica, a rede pública municipal é responsável por aproximadamente dois terços das escolas (60%), seguida da rede privada (22,9%) (Inep, 2019). Verifica-se que a maior parte das/os estudantes da educação básica brasileira, incluindo ensino fundamental e médio, continuaram a concentrar-se na rede pública de ensino, e já a maior parte das/os estudantes do ensino superior na rede privada de ensino. Porém, como a qualidade e eficiência do ensino básico brasileiro costuma ser melhor na rede privada (SAMPAIO, GUIMARÃES, 2009)⁹⁴, aos alunos dessa rede o acesso ao ensino superior público pode ser mais favorável.

Diante dessa situação de desigualdades, políticas foram criadas para oportunizar maior igualdade de acesso ao ensino superior. No entanto, cumpre observar que a adesão e implementação das políticas de cotas, pelas Instituições de ensino superior (IES)⁹⁵, não ocorreu de modo pacífico, mas por meio de lutas e tensões políticas, vez que interrompeu a manutenção de privilégios no acesso ao ensino superior a determinados grupos e classes sociais no país (SCHERER-

<<https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior>>. Acesso em: 01 maio 2020.

⁹³ No Brasil, a educação básica é formada por três grandes etapas: educação infantil (voltada para crianças de zero a cinco anos de idade), ensino fundamental (com duração total de 9 anos, dividido em anos iniciais, do 1º ao 5º ano, e finais, do 6º ao 9º ano), e ensino médio (com duração total de 3 anos), de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 01 mar. 2021.

⁹⁴ Naiff *et al* (2010) *apud* Arelaro (2007) aponta que entre os principais motivos para que o ensino fundamental na rede pública seja mais precarizado, se comparado com a rede privada, possa ser a alteração na responsabilidade estatal para municipal, sem que tivesse havido preparação adequada do corpo docente, o que teria, de certo modo, fomentado a privatização para alcançar maior eficiência.

⁹⁵ Como Instituições de Ensino Superior (IES) são compreendidas, aqui, as Universidades Federais e Estaduais, e os Institutos Federais (antigas Escolas Técnicas).

WARREN e DELESPOSTE, 2016). Para estas, a implementação de tais políticas destinadas a estudantes negras/os e indígenas reavivaram as discussões acerca da questão étnica racial no meio universitário, tema este que até então estava sem maiores questionamentos e/ou reivindicações no ambiente acadêmico (2016).

O debate sobre políticas afirmativas, especialmente para a implementação de cotas no ensino superior se ampliou no início dos anos 2000, quando do início de sua adoção. Defensores dividiam-se entre os que apoiavam as cotas sociais, e entre os que apoiavam as cotas raciais. As razões defendidas expressavam as diferenças entre as duas proposições: enquanto a cota social tem como meta a democratização do ensino superior, pela via da inclusão de estudantes oriundos do ensino médio público, as cotas raciais visam atingir a mesma meta com objetivo distinto. Ou seja, a cota racial tem por base a situação passada e presente de discriminação racial, servindo tais cotas como instrumento de equalização de oportunidades, a fim de enfrentar as desigualdades raciais no país.

Os primeiros passos para a implementação de reserva de vagas em Instituições de Ensino Superior, em face da população negra foram dados por universidades estaduais, como a do Estado do Rio de Janeiro, por exemplo. Por meio da Lei Estadual nº 3.708/2001, foi estabelecida cota mínima de 40% (quarenta por cento) para a população negra e parda no preenchimento de vagas relativas ao curso de graduação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), e da Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF), segundo Bertoncini e Corrêa (2012). Também adotaram a reserva de vagas as universidades estaduais da Bahia e do Mato Grosso do Sul, sendo a primeira universidade federal a Universidade de Brasília (UNB), no ano de 2004 (LIMA; NEVES; SILVA; 2014)⁹⁶.

No entanto, a referida Lei Estadual nº 3.708/2001 foi revogada pela Lei Estadual nº 4.151/2003⁹⁷, que alterou o sistema de cotas, reduzindo de 40% (previsto inicialmente), para 20% as vagas nas instituições públicas de ensino superior. Mantidas e administradas pelo Estado do Rio de Janeiro, as vagas eram destinadas no percentual de 20% nas universidades estaduais para a população negra, e 20% para estudantes advindos da rede pública de ensino, e 5% para os

⁹⁶ No caso da Universidade Federal do Paraná (UFPR), esta Universidade está entre as quatro primeiras universidades federais a adotar a política de cotas no Brasil,

⁹⁷ RIO DE JANEIRO. Lei nº 4.151, de 4 de setembro de 2003. Instituiu nova disciplina sobre o sistema de cotas para o ingresso nas universidades públicas estaduais e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, RJ, 05 set. 2003.

portadores de deficiência e filhos de policiais civis, militares, bombeiros militares e de inspetores de segurança e administração penitenciária, mortos em razão do serviço.

Diante de inconformações, as discussões referentes ao sistema de cotas nas universidades no país foram levadas ao âmbito judicial. Em 2009, o Partido Político Democratas – DEM, ajuizou uma Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186⁹⁸, propiciando um importante debate sobre o tema. Esta ação tramitou perante o STF, por intermédio da qual o DEM, que se insurgia contra atos administrativos praticados pela Universidade de Brasília (UNB), postulou declaração de sua inconstitucionalidade, pela utilização de critério racial como política de admissão para a seleção de candidatos para o ingresso na universidade.

Nos autos da referida ADPF, o ministro Lewandowski afirmou que a política de cotas raciais estabelecia “um ambiente acadêmico plural e diversificado, tendo por objetivo a superação de distorções sociais historicamente consolidadas”. O ministro confirmou que os meios empregados e os fins perseguidos pela UNB são marcados pela “proporcionalidade e razoabilidade”, e as políticas eram “transitórias” prevendo a revisão periódica dos resultados. Quanto aos métodos de seleção, os considerou “eficazes e compatíveis” com o princípio da dignidade humana⁹⁹.

Neste julgamento no âmbito da APDF 186, favorável ao sistema de cotas na UNB, o ministro relator arguiu que para a efetivação do princípio constitucional da igualdade, o Estado poderia sim lançar mão também de ações afirmativas, as quais consideram a situação real de determinados grupos sociais mais vulneráveis. Considera-se que tal decisão significou um divisor de águas, em relação ao assunto do sistema de cotas raciais nas universidades, em todo o país, pois a partir de então, o tema restou pacificado pelos Tribunais brasileiros¹⁰⁰.

Destaca-se que por ocasião do julgamento da APDF, em 2012 houve a edição da Lei nº 12.711/12 que, consolidando o entendimento acerca do tema cotas raciais, previu vagas aos estudantes brasileiros das escolas públicas, de baixa renda familiar, a fim de obterem melhores condições de ingressar nas universidades

⁹⁸ BRASIL, ADPF 186. Julgamento em 26.4.2012.

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Observa-se que o STF há havia enfrentado a questão racial no Habeas Corpus (HC 82424), impetrado em favor de Siegfried Ellwanger, acusado por ser o responsável pela edição e venda de livros fazendo apologia de idéias preconceituosas e discriminatórias em relação à comunidade judaica. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=61291>>. Acesso em: 01 maio 2020.

públicas do país¹⁰¹. Esta Lei determina que a reserva das cotas seja organizada por cursos e turnos, com no mínimo de 50% (cinquenta por cento) das vagas para alunos oriundos de escolas públicas e que, dessas vagas, sejam 50% (cinquenta por cento) reservadas a estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a um salário-mínimo e meio. E 50% (cinquenta por cento) das vagas devem ser preenchidas pelos autodeclarados pretos, pardos ou indígenas e por pessoas com deficiência, na proporção igual à população da unidade da Federação onde estiver localizada IES, com base nas informações do último censo do IBGE¹⁰².

Ressalta-se que no ordenamento jurídico brasileiro, há também outra lei que trata de temática racial, prevendo cotas para o acesso no âmbito do trabalho no setor público, a Lei 12.990/2014. No entanto, essa lei prevê a reserva de vagas na proporção de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos, para o provimento de cargos efetivos e empregos, no serviço público federal¹⁰³. Ou seja, a Lei 12.711/2012, que possibilita o acesso nas Instituições de Ensino Superior, oferece um percentual maior de vagas destinadas à comunidade negra, do que a Lei que prevê cotas na área do trabalho público federal.

Além das diferenças de percentual de reserva de vagas entre as Leis 12.711/12 e a Lei 12.990/14, há outro critério que também as difere: a comprovação de pertencimento à população negra para fins de justificação da concessão de cota. No caso dos concursos para investidura em cargos públicos, a autodeclaração (com a devida documentação pessoal comprobatória) é suficiente para concorrer à vaga pretendida. Já no caso das universidades, além da autodeclaração, o/a candidato/a deve passar por uma entrevista com uma banca examinadora, a fim de comprovar a veracidade da autodeclaração, segundo previsão legal.

Neste sentido, conhecer os critérios utilizados especialmente pela Universidade Federal do Paraná, anteriormente e após os requisitos previstos na Lei nº 12.711/12, se mostra importante neste trabalho. Para tanto, porém, necessário

¹⁰¹ A Lei nº 12.711/2012, de 29 de agosto de 2012, decorreu do Projeto de Lei nº 108/08 (derivado do Projeto 73/99), que tramitou no Senado Federal por quase 04 (quatro) anos, até a sua aprovação.

¹⁰² Segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgada pelo IBGE, em 24/11/2017, o Paraná tinha 11,2 milhões de habitantes, sendo 7,59 milhões de brancos (67,6% do total), 372 mil negros (3,3% do total) e 3.123 pardos (27,8% do total). Ou seja, **31,1%** da população paranaense era composta por pessoas negras naquele ano.

¹⁰³ A Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014, prevê a reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

antes verificar o contexto da formulação e, posteriormente, o processo de implantação das políticas afirmativas nessa Universidade, a fim de melhor compreender os critérios e repercussões envolvidos na admissão de estudantes negros/as na referida instituição.

As ações afirmativas na UFPR passaram a ser implementadas a partir do Concurso Vestibular 2005, conjugando um sistema de cotas para candidatos/as negros/as (20% das vagas) e estudantes que cursaram todo o ensino fundamental e médio em escolas públicas (20% das vagas), com previsão inicial para dez anos. Inicialmente também foram previstas vagas suplementares para estudantes indígenas; e reserva de vagas para portadores de deficiência (instituídas em 2008). Observa-se que as primeiras turmas com alunos e alunas cotistas, tanto do quadro racial, como social e econômico, mudaram sobremaneira o perfil de estudantes da UFPR deste então (SILVA, 2008).

Tem-se como marco inicial para a discussão de ações afirmativas no ensino superior, na UFPR, o seminário realizado pela Pró-Reitoria de Extensão e Cultura, no ano de 2001, segundo Paulo Vinicius Baptista da Silva (2008). A partir desse evento, em 2004, foi aprovado pelo Conselho Universitário (Coun) o Plano de Metas e Inclusão Racial e Social, através da Resolução 37, de 10 de maio de 2004 (alterada em 17 de maio de 2007), implantando-se a política racial e social na UFPR. No concurso vestibular de entrada seguinte, em 2005, foi estabelecido que 20% das vagas destinadas aos negros, e 20% para candidatos/as oriundos/as de escolas públicas (com ensino fundamental, básico e médio realizados em escolas públicas).

Segundo José Antonio Marçal (2016), no entanto, no período de formulação da política afirmativa na UFPR teria predominado clima de tensão e disputa política, especialmente em relação às políticas relativas aos estudantes negros. Tal período, porém, iniciou anteriormente, entre 1996 e 2004, quando o debate sobre políticas raciais estava na pauta das discussões no âmbito da administração pública federal (BEVILAQUA, 2005). A discussão sobre a temática racial foi impulsionada, ademais, com a participação do Brasil na III Conferência Mundial das Nações Unidas contra o Racismo, ocorrida em 2001. A partir de então, seus reflexos puderam ser observados em vários espaços, inclusive nas discussões no âmbito universitário.

Marçal (2016), ao analisar o período de desenvolvimento e implementação das políticas afirmativas na UFPR, a partir de uma análise textual discursiva, constata três tendências: resistência conservadora (no sentido de enfraquecer,

retardar ou impedir o processo de implantação das políticas), diluição da política (como tentativa de reduzir a dimensão racial à dimensão social), e judicialização da política (consiste em recorrer à justiça ou a legalidade para se defender contra violações de direitos, ou garantir a realização de direitos por meio de políticas). Ademais, na mesma análise, foi verificada a existência de “disputa política” quando da implantação de cotas, a partir de critérios raciais.

Observa-se que o processo de implantação da política de cotas na UFPR contou com o protagonismo da advogada Dora Lucia Bertulio, na ocasião procuradora da instituição, que teve um destacado papel para a aceitação e instauração dessa política na instituição. Bertúlio relata que em razão da presença do movimento negro na UFPR foram organizados seminários e discussões que contribuíram para a aprovação das cotas. Ela é egressa do curso de direito da UFPR, e durante muitos anos atuou na militância contra o racismo no Brasil. Também por essa razão, recebeu homenagem como personalidade Afro-Paranaense pelo Governo do Estado do Paraná¹⁰⁴.

Destaca-se que a UFPR foi a primeira universidade pública a implementar as políticas de acesso diferenciado da região Sul do Brasil. Apesar disto, pesquisa realizada com estudantes aprovados por cotas no vestibular, entre 2005 e 2012, demonstraram que o número de aprovados pelas cotas raciais foi bem inferior a 20% (CERVI, 2013). Mas embora tenha sido notado no referido estudo, baixa efetividade geral da política de cotas raciais, ainda assim apontou-se para um resultado positivo das políticas de cotas na UFPR, entendendo que a possível justificativa para o baixo desempenho tivesse sido a mudança nas regras do vestibular ocorrida em 2007, quando foram instituídas duas fases, valendo as cotas apenas para a segunda.

Um dado importante, levantado na mesma pesquisa realizada por Emerson Urizzi Cervi (2013), foi que no vestibular da UFPR o número de estudantes aprovados que se auto identificavam como pretos ou pardos teria aumentado no período próximo a 2012. Se em 2004, portanto antes das cotas, o número de aprovados era de 487 alunos, entre 2005 e 2012 o número cresceu para 714, em média, representando um crescimento de 46,6% entre os inscritos nesse período. Ademais, na mesma pesquisa constatou-se que mulheres pretas e pardas obtiveram

¹⁰⁴ Disponível em: <<https://www.ufpr.br/portalfpr/noticias/mulheres-da-ufpr-dora-lucia-bertulio-e-o-protagonismo-na-luta-anti-racista/>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

índices de aprovação por cota racial maior que a dos homens pretos de pardos, constituindo, na UFPR, em uma política afirmativa de gênero, segundo Cervi (2013).

Porém, se os impactos das cotas no período anterior à adoção da Lei Federal n 12.711/2012 não foram muito expressivos, a partir dessa Lei, o cenário se modifica com a ampliação da ocupação das vagas destinadas a estudantes negros e negras. Em pesquisa sobre os impactos das ações afirmativas na UFPR (MOREIRA e SILVA, 2019), foi verificada uma tendência de alta de cotistas raciais entre 2016 e 2017, quando o percentual aumentou de 18,23% para 20,73% das vagas reservadas nestes anos, para candidatos/as na faixa de renda familiar per capita igual ou inferior a 1,5 s.m. (dentro de um referencial de 28,51% das vagas, pelo IBGE). No caso de vagas ofertadas independentemente da renda, o percentual aumentou de 23,33% para 24,10%, naqueles mesmos respectivos anos.

Mas ainda que tenham ocorrido divergências em relação aos critérios para a divisão das cotas, a Lei nº 12.711/12 representa um marco na luta para reverter a exclusão racial e social do sistema educacional no Brasil (SANTOS; SOUZA; SASAKI, 2013). Essa decisão está respaldada em pesquisas que revelaram não existir diferenças em desempenhos de estudantes que ingressaram por meio de tais critérios (SILVA, 2016; QUEIROZ *et al*, 2015), pois a mera seleção dos alunos é capaz de escolher os mais bem preparados, e garantir a formação com qualidade dos futuros profissionais, independentes se foram estudantes cotistas, ou não.

No caso da UFPR, umas das universidades federais brasileiras pioneiras na implementação das políticas de cotas, desde o seu início – em 2005, já foram proporcionadas centenas de formações acadêmicas, assim como promovida uma ampla pluralidade universitária, conforme demonstram os números. No vestibular de 2013, por exemplo, foram aprovados 195 estudantes por meio das cotas para pretos, pardos e indígenas, tendo aumentado para 511 alunos no ano de 2016, e 617 em 2017, segundo informações da própria universidade, publicadas em 26 de novembro de 2018, no portal da UFPR.

Segundo o professor Paulo Vinicius Baptista (2018), Superintendente de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade (Sipad) da UFPR, ao longo no tempo, com as cotas em todos os cursos e campi, houve um ganho significativo para a comunidade dessa universidade, sobretudo para a população de alunos negros da instituição. Para Baptista (2018), no entanto, a presença das cotas não representa a construção da igualdade, mas um modo de conter o processo de aumento das

desigualdades, pois “antes das cotas, a cada ano, aumentava fortemente a desigualdade entre brancos e negros”. A partir da adoção da política de cotas caminha-se para se chegar a um regime de igualdade. Mas serão tais políticas suficientes (e eficientes) para garantir a igualdade da mulher negra advogada? Eis o que se buscará compreender na continuidade dessa pesquisa.

4. MULHERES NEGRAS NA ADVOCACIA

Neste capítulo discute-se o acesso da mulher negra à advocacia, analisando, primeiramente, a atividade profissional da advocacia no Brasil. Brevemente examina-se a trajetória da trabalhadora negra no país, analisando as relações de gênero e raciais, e interseccionalidades, buscando-se, por fim, verificar a situação das mulheres negras na advocacia, a fim de contribuir com a reflexão sobre a existência de igualdade racial nesse ambiente profissional.

4.1 A ATIVIDADE PROFISSIONAL DA ADVOCACIA NO BRASIL

No Brasil, a atividade profissional relacionada ao Direito pode ser exercida dentro de uma ampla e variada gama de opções profissionais dentro da carreira jurídica. O/a profissional do Direito pode desempenhar diversas atividades como delegado/a de polícia, juiz/a de direito (Estadual ou Federal), procurador/a (da República, dos Estados, dos Municípios), promotor/a de justiça (Estadual ou Federal), Assistente e Assessor/a Jurídico de órgãos públicos e de instituições privadas, docência no ensino superior, escritor/a de obras jurídicas (doutrinadores), assim como prestar concursos públicos que tenham como requisito o bacharelado em Direito (auditoria fiscal, por exemplo). Porém, é a advocacia que contempla o maior número de profissionais da área.

O requisito necessário para o desempenho das profissões é a obtenção do título de Bacharel em Direito, em uma das instituições de ensino superior. Com tal título, dentre as diversas atividades profissionais dentro desta área, é possível, após a submissão e aprovação do Exame de Ordem¹⁰⁵, exercer a advocacia no Brasil. No entanto, observa-se que as carreiras jurídicas no Brasil, seja nos âmbitos público ou privado, foram exercidas, ao longo da história, por homens brancos ou embranquecidos pela posição social (BONELLI, 2017).

Atualmente, o Brasil é o país que possui o maior número de faculdades de Direito no mundo. Segundo estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2020), em parceria com o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, em

¹⁰⁵ A exigência do Exame de Ordem para o exercício da advocacia foi considerada constitucional, em decisão unânime, no ano de 2011, pelo STF. Segundo ministro Ayres Brito, o Exame é considerado

2018 havia no País 1.502 cursos para formar bacharéis nessa área, enquanto em 1995 havia apenas 235 cursos (SILVA, 2000)¹⁰⁶. Ou seja, ao longo de 23 anos, houve um crescimento de 539% do número de cursos de Direito, sem que isto significasse, contudo, qualidade no ensino e inclusão igualitária na advocacia.

O desenvolvimento do ensino superior jurídico brasileiro apresenta peculiaridades que são importantes exaltar para auxiliar na compreensão do formato da advocacia brasileira. Primeiramente observa-se que o ensino superior no Brasil, de um modo geral, foi instituído tardiamente, sendo as primeiras instituições criadas somente em 1808, e as primeiras universidades apenas na década de 1930. Outra característica importante foi o desenvolvimento precoce do ensino privado no País. Entre 1889 e 1918, foram criadas 56 escolas superiores, na maioria privadas, especialmente destinadas à formação de profissionais liberais para o auxílio na formação do estado brasileiro, segundo Durham (2003).

Neste contexto, ocorreu a criação dos primeiros cursos de ciência jurídica no Brasil no período pós independência (1822). As primeiras faculdades de Direito no País foram criadas em 1827, nas cidades de São Paulo e Olinda¹⁰⁷; segundo Bonelli (1999). O curso de Direito, assim como o de Medicina e de Engenharia foram estrategicamente instalados, a partir do governo de D. João, e depois por Pedro I (durante o Império), sendo aquele primeiro curso destinado a contribuir com a construção da formação do ordenamento jurídico no País¹⁰⁸.

Segundo Silva (2000), os primeiros cursos particulares de Direito no Brasil, conhecidos como “Faculdades Livres”, foram criados entre 1891 e 1925, no Rio de Janeiro, na Bahia e em Belo Horizonte. Entre os anos de 1945 e 1961, houve uma expansão significativa por ocasião da Lei de Diretrizes e Bases neste ano, de forma que no ano de 1962 havia 60 cursos de Direito em funcionamento no País (SILVA, 2000). Em 1974 havia 122 cursos de Direito, em 1982 eram 130 cursos, e já em

“uma salvaguarda social”. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=3773044>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

¹⁰⁶ Segundo Pastore (1972) *apud* Silva (2000), os cursos de Direito no Estado de São Paulo passaram por uma grande expansão. Informa a mesma pesquisa que entre os anos de 1827 e 1900 havia um curso naquele Estado; entre 1931 e 1960, nove; 1961 a 1968, dez; e entre 1969 a 1972, 52 cursos. Destes cursos de Direito, cerca de 80% aproximadamente eram de instituições particulares.

¹⁰⁷ Lei publicada em 11 de agosto de 1827 criou o curso de Direito em São Paulo e Olinda. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lm/LIM.-11-08-1827.htm>. Acesso em: 01 mar. 2021.

¹⁰⁸ No ano de 1854, nos dois cursos de Direito, em São Paulo e Recife, totalizavam 584 alunos, segundo Silva (2000). Destaca-se que antes da instituição de tais cursos, os filhos da elite colonial cursavam a faculdade em Coimbra (Portugal) (BONELLI, 1999).

1997 o número dobrou para 260 cursos, aumento expressivo resultado de outros períodos de expansão, segundo aquela mesma autora¹⁰⁹.

Destaca-se que no período da ditadura militar (1964-1985) posições contrárias à gratuidade do ensino superior tiveram forte ascensão, por isso houve a opção conservadora de expandir o ensino superior privado para dar resposta ao “movimento antigratuidade”, segundo Minto (2018). Daí que a expansão do ensino superior privado, no Brasil, foi tida como uma das importantes pautas do governo militar (CHAVES e AMARAL, 2016).

O processo de profissionalização no campo do direito foi uma experiência diversa da ocorrida em outros países, vez que não emergiu no início da industrialização do século XIX, para o controle do mercado (BONELLI, 1999). Tal processo, diferentemente, ocorreu em um contexto pós-independência, de modo simultâneo à construção estatal, onde bacharéis de direito, em razão de sua expertise, davam assessoramento no processo de formação do Estado Imperial e da identidade nacional. Neste contexto, a advocacia foi se estabelecendo como uma elite profissional, segundo Bonelli (2013).

Para Wolkmer (2007), o objetivo da metrópole, ao criar curso jurídico, era de perpetuar o seu domínio, buscando formar um poder judiciário que a representasse. Esse autor observa, ademais, que o modelo jurídico que predominou durante os dois primeiros séculos de colonização era segregador e discricionário com a população nativa, revelando que, desde o seu início, havia um comprometimento com a estrutura elitista do poder.¹¹⁰ Por isso, o sistema jurídico brasileiro, incluindo aí os profissionais da advocacia, ao mesmo tempo em que se submetiam aos desejos da elite, era também considerado parte dela (WOLKMER, 2007).

Neste sentido, considera-se que as faculdades voltadas ao ensino jurídico se tornaram também geradoras da elite dirigente do império, pois muitos deputados, senadores e ministros eram bacharéis em direito (FAGUNDES, 1995). Em 1826, o Congresso Nacional possuía 1% de advogados, 8% de bacharéis e 27% de magistrados (NEVES, 2020). A trajetória de institucionalização do ensino jurídico no

¹⁰⁹ Observa-se que dentre as instituições no âmbito do ensino jurídico privado, existem aquelas cujo foco é a quantidade de “clientes”, ou seja, predomina o interesse econômico, e não a qualidade do aprendizado jurídico. Neste sentido, Melo Filho (2011) assevera que há instituições jus-educacionais em que “não há a preocupação com a qualidade, mas com a rentabilidade do ensino jurídico”, daí porque a preferência pelo ensino jurídico, em instituições públicas, se sobrepõe às privadas.

Brasil, portanto, que se mescla à história brasileira e a própria constituição do Estado, mostra como a atividade da advocacia, desde o seu início, esteve envolvida com o poder, percebendo a importância de se organizar para influenciar o processo político em curso (BONELLI, 1999).

Observa-se que embora a advocacia da época imperial fosse composta por homens brancos da elite, alguns poucos homens negros também se destacaram nesta área¹¹¹, notadamente aqueles envolvidos com o abolicionismo¹¹². Dentre os advogados negros brasileiros, destaca-se o baiano Luis Gama. Embora nascido de um português branco e uma mulher negra livre, Gama foi vendido aos 10 anos como escravo pelo próprio pai, tendo recuperado a liberdade apenas aos 17 anos. Livre novamente, Gama alfabetizou-se, e tornou-se advogado e jornalista, atividades que contribuíram com a sua luta contra o regime de escravidão no País¹¹³.

Antes do auge do movimento abolicionista, houve a percepção da importância de criar uma organização voltada à advocacia, inspirada por entidades congêneres da França e em Portugal, que tinham “por finalidade reunir os *cultores a agitadores* do Direito” (CFOAB). Em 1843, o Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB) foi fundado, visando garantir um espaço de influência no poder político (BONELLI, 1999). No seu estatuto, “criaram uma Ordem dos Advogados para legitimar os bacharéis como grupo possuidor de competência para fiscalizar o mercado, punir charlatões e participar ativamente na construção do Estado” (BONELLI, 1999, p. 65).

O IAB foi criado por um grupo composto por 26 advogados, no Rio de Janeiro. Como estratégia para a fundação deste Instituto, algumas vezes foram eleitos membros de prestígio do governo, visando estreitar laços de influência com o poder (SILVA; BORGES; BARBOSA; 2014). Porém tal estratégia, por vezes, foi ineficiente, vindo a oscilar o seu poder social, impactando a sua organização,

¹¹⁰ Neves (2020) observa que após a independência do Brasil, havia uma carência de profissionais da advocacia no país. Ressalta-se que no final do século XVIII havia cerca de 32 advogados na cidade do Rio de Janeiro (PRADA JÚNIOR, 2010).

¹¹¹ Ainda que haja poucos registros de advogadas negras no período imperial, destaca-se a importante participação de Esperança Garcia, antes desse período (ainda no século XVIII), que foi reconhecida como a primeira advogada do estado do Piauí (mais detalhes na seção três, deste capítulo).

¹¹² Lembra-se que o abolicionismo foi um movimento que antecedeu (e muito contribuiu) com a sanção da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888. Tal movimento era integrado por advogados, políticos, jornalistas, nobres (como a própria Princesa Isabel) entre outros.

¹¹³ Outros dois importantes abolicionistas, mas que não tinham formação jurídica foram: José do Patrocínio (farmacêutico e jornalista), e André Rebouças (jornalista e notável engenheiro).

segundo esses autores. Mas, nem por isso deixou de ocupar um lugar ímpar no conjunto das entidades representativas de categorias profissionais brasileiras (MOTTA, 2006), o que perdurou até 1930, com o nascimento da Ordem dos Advogados Brasil (OAB).

Nesse ano, o governo provisório havia delegado ao IAB a organização da entidade, por meio de decreto datado em 18 de novembro de 1930, que criou a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)¹¹⁴. A advocacia foi a primeira profissão de classe média regulamentada durante o Primeiro Governo Vargas, a partir de 1930¹¹⁵. Segundo Vannucchi (2016), surgiram impedimentos para o exercício da advocacia pela elite profissional que assumiu a OAB, cuja finalidade era diminuir a oferta de serviços¹¹⁶. Segundo Motta (2006), inicialmente a OAB teve como objetivo principal “selecionar e disciplinar os advogados”, no entanto, acabou por se firmar como uma das instituições mais representativas da sociedade civil brasileira.

A OAB, enquanto instituição representativa de sua classe, conseguiu entre os seus feitos¹¹⁷, garantir que a advocacia tivesse predomínio enquanto profissão liberal, atividade que fora exercida ao longo dos anos principalmente em escritórios de pequeno e médio porte (BONELLI, 2013). A partir dos anos de 1990, contudo, como consequência de diversos fatores, a atividade profissional da advocacia passou por mudanças significativas, seja em relação ao formato de seu exercício, seja em relação ao perfil dos próprios profissionais dessa área.

Contribuiu com tais mudanças, no âmbito interno, o aumento do número de cursos de Direito, e da oferta de especializações, provocado pela ampla expansão

¹¹⁴ Observa-se que a criação do IAB ocorreu no primeiro período que acompanham as transformações políticas no Brasil. No caso, que vai de 1808 até o início da República, em 1889. E já a fundação da OAB ocorreu no terceiro período, a partir de 1930, que coincide com o final da Primeira República, e a instalação do Estado Novo, governo autoritário de Getúlio Vargas, que se encerrou em 1945 (DURHAM, 2003).

¹¹⁵ Depois de 1930, os sistemas de conselhos nacionais e regionais foram criados para fiscalizar as profissões brasileiras. Pouco após a criação da OAB, foi regulamentado o exercício das profissões de engenheiro, arquiteto e agrimensor, aos quais se passou a se exigir, além dos diplomas, também a Inscrição no respectivo Conselho de classe (VANNUCCHI, 2016).

¹¹⁶ Neste sentido, Vannucchi (2016) informa que foram adotadas três medidas: (1) interditou o exercício da advocacia para uma parte dos bacharéis: juízes, membros do Ministério Público e funcionários públicos, especialmente da polícia e da Fazenda; (2) reservou a grande maioria dos atos judiciais aos inscritos na OAB, sobretudo aos advogados; (3) restringiu a atuação dos rúbulas, que foram incorporados à Ordem em condição subalterna.

¹¹⁷ Uma importante conquista da classe foi a inserção de sua indispensabilidade para a administração da justiça no texto constitucional de 1988. Segundo art. 133, da CF: “O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”. O profissional da advocacia atua, portanto, na especial condição de agente público de modo a garantir o interesse público pela realização da Justiça.

do ensino jurídico no País, sobretudo a partir de 1990¹¹⁸. No âmbito externo, o impacto das privatizações de empresas públicas, como a de telecomunicações e a de energia elétrica (entre outras companhias estatais de serviços públicos), e a abertura do mercado nacional a empresas multinacionais estabelecidas no País, colaborando na mudança do formato do exercício profissional da advocacia (BONELLI, 2013).

Deste contexto, portanto, emergiu uma nova forma de organização, fazendo com que o trabalho da advocacia fosse perdendo características homogêneas como profissão que outrora fora exercida em escritórios individuais ou escritórios partilhados por colegas. Essa nova forma de organização, para sociedades de advogados, tem como característica a estratificação interna entre os sócios, com ganhos sobre resultados e associados com remuneração mensal. Também posições hierárquicas são marcadas entre os profissionais advogados nas novas corporações.

Para Bertolin (2017, p. 03), o formato da advocacia no Brasil tem ocorrido de três modos:

1) escritório modesto, com um ou alguns poucos advogados/as, com atendimento de ações menores, envolvendo áreas de direito de família e trabalhista, principalmente;

2) escritórios um pouco maiores, com especialização em alguma área específica, geralmente tendo um/a jurista conhecido/a na sociedade. Tais escritórios são conhecidos também como “escritórios boutique”, e podem ser contratados também para elaboração de pareceres;

3) escritórios médios ou grandes, composto por centenas de advogados/as, com unidades no país e mesmo no exterior, voltados ao atendimento a empresas, geralmente estrangeiras ou multinacionais, em várias áreas do Direito.

Embora tenham surgido grandes sociedades de advogados, escritórios pequenos também conseguiram crescer, contando com a contratação de mais profissionais da advocacia para atender demandas de clientes corporativos¹¹⁹, mas também demandas de caráter rotineiro e repetitivo (BONELLI, 2013, p. 126). Apesar da nova divisão social do trabalho, mantiveram-se os trabalhos tradicionais, porém

¹¹⁸ Entre 2003 e 2010, houve um aumento do número de vagas, também, no ensino público, com a criação de novas universidades e a transformação dos Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs) em Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (Chaves e Amaral, 2016).

¹¹⁹ Segundo Mota (2006) a crescente demanda por parte de corporações, tanto privadas como publicas, marcou a passagem do predominante formato liberal da advocacia para o assalariado.

sendo acrescido pelas novas demandas com a exigência de maior *expertise*, normalmente relegadas a advogados homens, segundo Bonelli (2013).

Destaca-se que além das alterações ocorridas no formato da atividade da advocacia, também houve alterações no perfil dos profissionais desta atividade. Paralelamente ao crescimento dos cursos de Direito, foram criadas políticas afirmativas de inclusão social e racial no ensino superior, nos âmbitos público e privado. Tais políticas foram importantes e significativas, vez que a advocacia no País fora tradicionalmente ocupada por homens, e pessoas brancas, pertencente inicialmente à elite brasileira, conforme verificado anteriormente.

Neste sentido, a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), no ano de 2003, foi a primeira instituição pública de ensino superior a adotar um sistema de ações afirmativas. Em seguida, em 2004, a Universidade de Brasília (UNB) também aderiu a essa política afirmativa. A partir de então, iniciou-se a adoção das cotas raciais e sociais por diversas universidades públicas brasileiras, sobretudo após a edição da Lei nº 12.711, de 2012, que regulamentou o sistema de cotas em universidade e institutos federais de ensino em todo o País.

No ensino superior privado foram criadas medidas de inclusão social, com fontes de financiamento voltado a esse setor. Entre as quais, se destaca o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES), programa estabelecido em 12 de julho de 2001, pela Lei nº 10.260; e o Programa Universidade para Todos (ProUni), implantado pela Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005. Nesse processo, observa-se que a educação passa a ser considerada um tipo de serviço comercializável, estando sujeita, portanto, a condições de competição (CHAVES e AMARAL, 2016).

Todas essas medidas de inclusão ocorridas na educação superior, fosse no ensino público como no ensino privado, contribuíram, portanto, com as transformações ocorridas na atividade profissional da advocacia brasileira. Tais transformações foram resultado do ingresso de estudantes de classe social e origem étnica incomuns até então no ambiente universitário. A partir das ações afirmativas de inclusão racial e social, houve uma significativa diversificação no perfil dos estudantes universitários no País, impactando, desse modo, o perfil da advocacia.

Com as ações afirmativas, centenas de estudantes negras e negros passaram a ter maior acesso ao ensino superior, tanto no público como no privado, mas ainda em número menor se comparado com a população branca. Segundo censo da educação superior de 2019, entre 2008 e 2018 o número de matrículas

aumentou 44,6%, sendo que entre os jovens pretos ou pardos, de 18 a 24 anos, a proporção aumentou de 2016 (50,5%) para 2018 (55,6%) (INEP, 2019)¹²⁰. Porém, apesar desse importante aumento de pessoas negras, permaneceu abaixo dos 78,8% dos estudantes brancos, da mesma faixa etária no ensino superior¹²¹.

Outro censo da educação superior (INEP, 2017) mostra que das matrículas realizadas em 2017, o curso de Direito constou como um dos mais procurados naquele ano. Em um ranking que considera os 20 maiores cursos em número de matrículas realizadas em 2017, 73,7% eram realizadas por mulheres, e 64,1% por homens. E dentre esses 20 cursos superiores, o curso de Direito, considerando a quantidade de matrículas realizadas no País, estava em primeiro lugar entre os homens (392.812 matrículas) e segundo entre as mulheres (486.422 matrículas)¹²².

Certamente as políticas afirmativas contribuíram com o aumento de egressos e egressas do curso de Direito na advocacia. Em pesquisa realizada a partir de dados disponíveis na página do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB, 2020), em 01 de novembro de 2020, a fim de verificar o número de profissionais da advocacia no País e no estado do Paraná, obteve-se a informação de que constam 602.699 advogadas, e 605.613 advogados, totalizando 1.208.312 inscritos entre profissionais homens e mulheres nesta Instituição. Na mesma pesquisa, verificou-se a existência neste Estado, quantitativamente, de 36.760 advogadas e 38.533 advogados, totalizando o número de 75.293 profissionais.

Ressalta-se que em consulta realizada no mesmo site, para a obtenção de números de profissionais da advocacia, nos âmbitos nacional e estaduais, foi possível apenas obter números relativos a gênero (masculino e feminino), não sendo possível a obtenção de informações acerca da quantidade de advogados negros e negras nestes âmbitos. Constatou-se, desse modo, que inexistem registros com recorte étnico-racial no cadastro do Conselho Federal da OAB, mas tão somente dados com base em gênero (masculino e feminino) dentre os profissionais.

¹²⁰ BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Censo da Educação Superior 2018: notas estatísticas. Brasília, 2019. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/censo_da_educacao_superior_2018-notas_estatisticas.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2021.

¹²¹ Em 2018, 43,1% da população brasileira era branca; 9,3%, preta; e 46,5%, parda. Esses três grupos juntos representavam 99% do total de moradores do país (IBGE, 2019).

¹²² Censo da Educação Superior, 2017, pág. 51. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo/file>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

A ausência de uma categoria de dados étnico-racial dos profissionais negros e negras na advocacia, no referido site consultado, até o início de 2021 sugere falta de preocupação da própria Instituição com o problema da desigualdade racial na entidade; o que revela uma situação paradoxal, haja vista que entre os seus propósitos, conforme previsto em seu Estatuto, consta:

Art. 44. A Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, serviço público, dotada de personalidade jurídica e forma federativa, tem por finalidade: I – defender a Constituição, a ordem jurídica do Estado democrático de direito, os direitos humanos, a justiça social, e pugnar pela boa aplicação das leis, pela rápida administração da justiça e pelo aperfeiçoamento da cultura e das instituições jurídicas;

Destaca-se que em outra consulta, realizada diretamente na Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional do Paraná, no setor de TI (Tecnologia de Informação), a fim de verificar o número de advogados e advogados negros em Curitiba, e no estado do Paraná,¹²³ encontrou-se uma pesquisa recém realizada, por solicitação da Comissão da Igualdade Racial. Segundo informação obtida, na Capital constavam registros de 37 advogadas negras e 35 advogados negros. No Estado, o número informado foi de 85 advogadas negras e 128 advogados negros, totalizando 213 advogados negros e negras em todo o Paraná¹²⁴.

Em relação à informação da presença de profissionais da advocacia negras e negros nos escritórios jurídicos, poucos dados foram possíveis de encontrar. Segundo estudo publicado no jornal *Folha de São Paulo*, pessoas negras são “menos de 1% entre advogados de grandes escritórios”, local onde há um abismo entre pessoas brancas e negras especialmente (PINHO e ESTARQUE, 2019). O referido estudo utilizou o método de amostragem, em que foram ouvidas 3.624 pessoas pertencentes a nove dos maiores escritórios da cidade de São Paulo.

A mesma pesquisa revelou que menos de 10% de estagiários nos escritórios de advocacia pesquisados eram negros, e quando avaliados os níveis de advogados Junior, pleno, sênior, e sócios, esse número não chegou a 1% (PINHO e

¹²³ Consulta realizada dia 27 de maio de 2019, ao setor de Tecnologia de Informação, da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Paraná (via e-mail), por ocasião da realização de um evento intitulado: “A Representatividade da Mulher Negra na Carreira Jurídica”, promovido pelas Comissões da Mulher Advogada, da Igualdade Racial, e do Pacto Global, todas da OAB/PR. Ressalta-se que esta pesquisadora participou da organização do referido evento.

¹²⁴ Entretanto, tal número é contestado por próprios integrantes da Comissão de Igualdade Racial do Paraná, por entenderem que em razão de não ter havido uma ampla campanha de divulgação para participar do questionário, o número provavelmente não condiz com a realidade.

ESTARQUE, 2019). E esse baixo percentual foi atribuído pelas mesmas pesquisadoras a fatores como a menor presença de pessoas negras em faculdades de ponta (geralmente instituições públicas), apesar das ações afirmativas, e pela menor oportunidade de acesso pelos acadêmicos a estudos de línguas estrangeiras.

Todavia, a diferença étnico-racial não é exclusiva da advocacia. No cenário jurídico também são percebidas a ausência de profissionais do Direito em outros segmentos. Segundo o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, o último censo realizado do Poder Judiciário, no ano de 2013, mostrou que 15,6% dos magistrados brasileiros eram negros, sendo que deste total, 14,2% se declararam pardos, e apenas 1,4% se declararam pretos. Nos Tribunais Superiores, 91,1% dos Ministros eram brancos, e 8,9 negros, segundo a mesma pesquisa (CNJ, 2018).

A desigualdade racial no âmbito jurídico, de um modo geral, demonstra que profissionais não estão representados nestes espaços na mesma proporção de pessoas negras no país, composta atualmente por aproximadamente 56% da população. Caso assim o fosse, haveria também nesses lugares um número maior de pessoas negras. Embora a população negra esteja presente, mesmo que minoritariamente, em determinadas relações sociais, políticas e jurídicas do país, está distante do acesso de posições de poder, denotando grave desigualdade racial.

A falta de dados precisos acerca da proporção de pessoas negras no ambiente jurídico, onde é visível a desigualdade entre pessoas brancas e negras, confirma a existência de um grande paradoxo entre a realidade e o dever ético-moral que as instituições jurídicas, em geral, têm de zelar e observar os preceitos contidos na Constituição Federal. Dentre eles, destaca-se o art. 3º, inciso IV, que aponta entre os objetivos da República a promoção do “bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação”.

A advocacia aparenta não notar (e não se incomodar) com a grande desigualdade racial existentes nesses espaços. Tal impressão pode ser confirmada ante a falta de dados sobre o número de advogados e advogadas negros e negras no país, no site da Ordem dos Advogados do Brasil, informação esta que seria útil para verificar a quantidade de profissionais dessa carreira e, a partir daí, pesquisar em que segmentos trabalham. Tal informação revela-se importante para compreender o tamanho da desigualdade também nesses espaços e, então, buscar soluções para analisar e equacionar tal problema.

Segundo dados ofertados pela Revista *Análise Advocacia 500* – 14ª edição, anuário brasileiro - que traz informações sobre a advocacia desde o ano 2006, naquele ano havia 574 mil advogados e advogadas inscritos no País. Após 14 anos, em pesquisa realizada no ano de 2019, o número saltou para 1.208.312, segundo o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB, 2020), ou seja, um aumento superior a 100% do número de profissionais inscritos, possivelmente inseridos no mercado brasileiro da advocacia, considerado um dos maiores, mais ativos e, também, mais competitivos do mundo (ADVOCACIA 500, 2019).

A referida Revista é considerada um banco de dados dos grandes escritórios de advocacia no Brasil, sendo uma fonte de consulta para quem oferece e contrata serviços. Quando do seu início, a pesquisa realizada pela Revista abrangia 11 especialidades do Direito, mas com o passar dos anos foram aumentando as áreas de abrangência, conforme novas especialidades foram surgindo. Na última edição (2019) havia 19 especialidades, quais sejam: Agrário, Ambiental, Arbitragem, Cível, Comércio Internacional, Compliance, Concorrencial, Consumidor, Contratos Empresariais, Digital, Imobiliário, Operações Financeiras, Penal, Previdenciário, Propriedade Intelectual, Regulatório, Societário, Trabalhista e Tributário.

O conhecimento desse expressivo número das especialidades do Direito, apontado pela Revista *Análise Advocacia 500* (2019) é importante para demonstrar as diversas possibilidades de atuação para profissionais da advocacia. A revista traz um importante retrato dos escritórios eleitos, para o qual participaram da votação 2.300 advogados e 967 escritórios. Dentre as informações trazidas, destaca-se que entre a categoria “os advogados mais admirados”, em média, têm 22 anos de profissão e 46 anos de idade. A maioria desses profissionais “mais admirados” tem entre 41 e 50 anos, contabilizando 48% do total dos participantes. Destaca-se que entre tais profissionais “mais admirados”, apenas 26% são mulheres, e não há registro de recorte étnico/racial (ADVOCACIA 500, 2019).

A mesma pesquisa revela que entre “os advogados mais admirados”, 39% cursaram universidades públicas, e 61% universidades particulares, sendo que 81% realizam algum curso após a graduação. Em relação ao aperfeiçoamento educacional, os profissionais possuem: 44% especialização, 38% mestrado, 16% doutorado, 13% LL.M, e 6% MBA. No tocante ao idioma, possuem 97% inglês, 33% espanhol, 16% francês, 12% italiano, e 4% alemão. Dos mais admirados que

possuem doutorado, 17% optaram por realizar o curso no exterior, assim como os 12% que possuem MBA, segundo a mesma pesquisa (ADVOCACIA 500, 2019).

Entre os escritórios mais admirados, dos 765 escritórios que responderam à pesquisa específica, 77% são da região Sudeste, 13% do Sul, 6% do Nordeste, e 4% do Centro-Oeste e Norte. Dentre os tipos de atuação dos escritórios participantes, de acordo com a área de atuação, 46% são de área especializada (com bancas de 17 advogados/as, em média), 44% de área abrangente (com bancas de 44 advogados/as em média), e 10% *Full service* (com bancas de 161 advogados/as em média) (ADVOCACIA 500, 2019).

Os dados supramencionados buscam trazer um retrato da atividade profissional da advocacia no Brasil, embora guardadas as devidas proporções. Impressiona uma revista que esteja no mercado há quase quinze anos ainda não utilizar em sua pesquisa um recorte com critério racial! Estudo realizado por Santos e Cardoso (2016), em que se realizou uma análise icnográfica na mesma revista *Análise Advocacia 500*, edição 2015, demonstrou o quadro da grande desigualdade racial na advocacia brasileira, ao serem analisadas as fotografias dos profissionais incluídos na pesquisa.

Diante deste cenário, em que se buscou conhecer e retratar como é a atividade profissional da advocacia no Brasil, verificou-se que esta, em sua fase inicial, ao mesmo tempo em que se submetia aos desejos da elite, era também considerada parte dela. Com o passar do tempo, sob a influência de diversos fatores, entre eles o aumento do número de cursos de Direito e a inserção de políticas afirmativas no ensino superior, houve mudanças diversas neste meio profissional. Nesse sentido, embora tendo havido aumento do número de mulheres na advocacia, insta compreender como ocorre a inserção, sobretudo em relação às advogadas negras na profissão.

Mas para uma melhor compreensão do acesso da mulher negra na advocacia, atividade considerada como de elite profissional (BONELLI, 2002), é importante antes conhecer a trajetória das trabalhadoras negras no País. Para tanto, a seguir buscar-se-á verificar fatores que influenciaram este trajeto, como a existência do racismo, do sexismo, e de ambos conjuntamente (interseccionalmente) na sociedade brasileira, para então analisar a situação das mulheres negras no mercado de trabalho atualmente, e no capítulo seguinte buscar entender como tais fatores refletem na presença das mulheres negras na advocacia.

4.2 TRAJETÓRIA DAS TRABALHADORAS NEGRAS

4.2.1 Mulheres negras: raça, racismo, sexismo e interseccionalidades

A trajetória das mulheres é marcada por discriminações nos mais diversos segmentos e espaços sociais. Ações isoladas ou coletivas, direcionadas à opressão das mulheres, são verificadas em diversos momentos históricos, chegando até os dias atuais (LOURO, 2011). No Brasil não é diferente. No ano de 1832, ou seja, ainda no século XIX, Nísia Floresta publicou o livro *Direitos das Mulheres e Injustiças dos Homens*, no qual se reivindicava a igualdade e a educação para as mulheres, como modo de enfrentar a discriminação da sociedade patriarcal da época¹²⁵.

Diante da percepção de que as relações de gênero eram desfavoráveis às mulheres, publicações como a de Nísia Floresta contribuíram para que movimentos feministas emergissem com pautas diversas. Como espaços que possibilitam o exercício da autonomia, tais movimentos buscavam (e ainda buscam) discutir e desconstruir discursos de forma crítica e reflexiva, na tentativa de superar as condições que sustentavam (e ainda sustentam) as diversas formas de opressão e preconceito, segundo a realidade de cada momento histórico.

Via de regra, a igualdade e a liberdade das mulheres configuram-se como ideias centrais que fundamentam o feminismo em suas múltiplas expressões, centrado em suas diferentes formas de ser mulher (CAMPOS, 2017). O movimento feminista, enquanto sujeito político do coletivo das mulheres, pretende uma forma de relacionamento pautada na não-dominação e não-hierarquização, oferecendo maiores e melhores possibilidades de expressão para os sujeitos, a partir do compartilhamento legítimo de suas próprias e plurais experiências.

A partir de uma perspectiva de visibilidade política reivindicatória, destaca-se que o movimento feminista tem sua origem ainda no período da Revolução Francesa, quando em confronto direto com as estruturas dominantes de poder e de representação políticas (GURGEL, 2009). É nesta época que o movimento de mulheres surge como sujeito coletivo pautado em demandas específicas, com

¹²⁵ Nísia Floresta é considerada hoje a primeira feminista brasileira, pois antecipou e delineou a emancipação feminina através do conhecimento, além de ter denunciado as injustiças que eram impostas às mulheres no século XIX (SILVERIO DE ALMEIDA; DALMAS DIAS, 2009).

reivindicações de cunho igualitário, vez que a Declaração do Homem e do Cidadão, de 1789, excluía as mulheres do acesso ao poder e a cidadania, não concretizando a igualdade entre homens e mulheres, segundo Gurgel (2009).

Assim iniciou-se a luta das mulheres. Em 1791, a francesa Olympe de Gouges elaborou a *Declaração dos Direitos das Mulheres e das Cidadãs*, como reação à exclusão das mulheres aos direitos proclamados dois anos antes, em protesto à desigualdade de direitos baseada na diferença de sexos. No ano seguinte, a inglesa Mary Wollstonecraft escreveu um livro a respeito das reivindicações dos direitos das mulheres, como a cidadania e a uma educação igualitária para ambos os sexos (SILVEIRA, 2008).

E foi neste contexto que a voz das (e para) mulheres negras também emergiu nas reivindicações feministas. Em 1851, nos EUA, durante a Convenção dos Direitos das Mulheres, Sojourner Truth, ex-escrava e ativista pela igualdade e pelos direitos civis da população negra, fez um discurso seminal de luta antirracista e antissexista¹²⁶ (OLIVEIRA, 2010). Em uma tentativa corajosa de demonstrar a existência de muitas formas de ser mulher, Sojourner antecipou contradições do feminismo, o qual somente muito tempo depois passaria a ser questionado.

O discurso de Truth se encaixava para a realidade de muitos países, incluindo (e talvez principalmente) o Brasil. A sociedade brasileira foi estruturada sob o paradigma do patriarcalismo, marcada pelo domínio e exploração do homem branco em relação ao gênero da raça, vulnerabilizando especialmente determinadas mulheres (BIROLI, 2018). Na esfera privada, lhe era permitido o exercício da autoridade e sexualidade livremente, podendo inclusive buscar satisfação fora da vida conjugal (PINSKY e PEDRO, 2012). Assim, as mulheres negras escravizadas, submetidas a uma relação de submissão, além de oprimidas pelas relações de gênero, eram sexualmente violentadas. Tal fato contribuiu na formação de uma imagem estigmatizada do corpo das mulheres negras (PAIXÃO e GOMES, 2009).

Ademais, durante o período do escravismo no País, surgiu a teoria do racismo científico, segundo a qual os intelectuais e a elite política definiam as pessoas negras como pertencentes a uma raça inferior. Neste contexto, as mulheres negras eram associadas à animalidade e à perversão, sendo alvo de ataques

¹²⁶ Sojourner Truth, no discurso *Eu não sou uma mulher?*, denunciou que “ninguém nunca me ajudou a subir nas carruagens, nem a pular poças de lama [...], eu tive treze filhos e via a maioria ser

diversos, de estereótipos e estigmas de cunhos pejorativos, segundo Domingues (2012). Consequentemente, a imagem das mulheres negras foi socialmente afetada por muito tempo, lhes causando graves sequelas de autoestima, diante de tamanha violência psicológica de natureza racial (CARNEIRO, 2013).

Segundo Sueli Carneiro (2013), as mulheres negras foram tratadas por muito tempo como “antimusas” na sociedade brasileira. Em pesquisa realizada por Rocha (2009), há relatos de que na ânsia de corresponder ao padrão estético estabelecido na coletividade, mulheres negras quando crianças penteavam seus cabelos, extremamente crespos, com tamanha força que acabavam por fazer o couro cabeludo sangrar. Em outro relato, uma mulher negra afirma ter evitado, inclusive, a exposição solar, a fim de ficar “mais branquinha” (ROCHA, 2009).

Ressalta Rocha, ademais, que ao homem branco é fácil esquecer-se da cor, pois conta com a “cumplicidade do mundo”, podendo estar relaxado em relação à sua cor (2009, p. 355). Mas já em relação às pessoas negras, há forças que sempre as fazem lembrar-se de sua cor (e do que esta representa numa sociedade racista), lhes gerando grande angústia e sofrimento, sobretudo no caso das mulheres, pois a elas é imposto um padrão estético inalcançável. De forma discriminatória e estigmatizada, ocorre uma limitação de suas aspirações e motivações perante a vida social (ROCHA, 2009).

Portanto, estigmas sociais, como o racismo e o sexismo, levam a uma valorização social negativa das mulheres negras, as acompanhando e afetando suas trajetórias de diferentes modos, conforme suas múltiplas condições de vida. Partindo do pressuposto que estereótipos são imagens preconcebidas de determinada pessoa, coisa ou ação, são eles usados para definir e limitar a forma com que pessoas ou grupos sociais são percebidos em uma sociedade. Por isso, segundo Lélia González (1984), independente da condição econômica, mulheres negras de classe média, por exemplo, também estão sujeitas a situações discriminatórias.

Gonzalez identifica que a mulher negra se situa em um lugar sob o duplo fenômeno do racismo e do sexismo, ao notar que “o racismo se constitui como a sintomática que caracteriza a neurose cultural brasileira. Nesse sentido, veremos que sua articulação com o sexismo produz efeitos violentos sobre a mulher negra em particular” (1984, p. 224). Visando compreender melhor o lugar que as mulheres

vendida pra escravidão”. Truth articula raça, classe e gênero, questionando a categoria mulher, e lançando as bases da interseccionalidade (AKOTIRENE, 2019, p. 25).

negras ocupam socialmente, é importante apontar que este estudo está baseado na concepção de raça enquanto construto social, conforme concepção de Guimarães (2012, p.50):

“raça” é não apenas uma categoria política necessária para organizar a resistência ao racismo no Brasil, mas é também categoria analítica indispensável: a única que revela que discriminações e desigualdades que a noção brasileira de “cor” enseja são efetivamente raciais e não apenas de “classe”.

Guimarães (2012) entende que as raças são cientificamente construções sociais e devem ser estudadas por um ramo próprio da sociologia ou das ciências sociais que trata das identidades sociais. No mesmo sentido, Munanga entende que mesmo raça não existindo biologicamente, as categorias mentais que a sustentam são difíceis de serem apagadas, até porque não foi possível “destruir até hoje o ideal do branqueamento” (2019, p. 19). Assim, o termo raça é abordado não para afirmar uma realidade biológica, mas para explicar racismo (MUNANGA, 2019).

Para Silvio Almeida (2020, p. 31), ao ter sido demonstrada a autonomia das culturas, e comprovado que inexitem determinações biológicas ou culturais que possam hierarquizar a moral, a cultura, a religião e os sistemas políticos, constata-se que “não há nada na realidade natural que possa corresponder ao conceito de raça. Os eventos da Segunda Guerra Mundial e o genocídio perpetrado pela Alemanha nazista reforçam o fato de que raça é um elemento essencialmente político”, portanto, não tendo sentido e nem justificativa para a ocorrência do racismo.

Almeida (idem) exalta ainda que raça é “um fator político utilizado para neutralizar desigualdades e legitimar a segregação e o genocídio de grupos sociologicamente minoritários”. Esse autor ainda esclarece que embora haja relação entre os conceitos de raça, racismo, preconceito e discriminação racial, os seus conceitos se diferem. No caso, o preconceito está relacionado “a um juízo baseado em estereótipo”, enquanto a discriminação racial se relaciona a um tratamento diferenciado, tendo como requisito fundamental o uso do poder (idem)¹²⁷.

Considerando que problemas raciais estão presentes na realidade social brasileira, torna-se importante a discussão sobre a ocorrência de racismo e

¹²⁷ Almeida distingue discriminação direta e indireta, sublinhando que a consequência dessas duas práticas, com o passar do tempo, “leva à estratificação social, um fenômeno intergeracional, em que o percurso de vida de todos os membros de um grupo social – o que inclui as chances de ascensão social, de reconhecimento e de seu sustento material – é afetado” (2020, p. 33).

discriminação racial, fenômenos que especialmente atingem as mulheres negras, vez que, nesta situação, configura-se um mecanismo de dupla opressão social. Ou seja, são as mulheres negras as que estão mais sujeitas a incidência desses estigmas sociais comuns na sociedade brasileira: o racismo e o sexismo.

Para uma melhor compreensão do fenômeno do racismo, utiliza-se a conceitualização de Munanga (2004), para quem o racismo é a crença na existência das raças naturalmente hierarquizadas pela relação intrínseca entre o físico com a moral, o intelecto e o cultural. A pessoa racista considera a sua própria raça como um grupo social naturalmente superior. Neste sentido, o racismo configura-se em uma tendência de considerar que características intelectuais e morais de um grupo são consequências de suas características físicas ou biológicas (MUNANGA, 2004).

Racismo, na concepção de Almeida, é sempre estrutural, ou seja, ele é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade. Em razão da complexidade desse fenômeno, Almeida (2020) classifica o racismo sob três concepções: individualista, institucional e estrutural¹²⁸. O racismo individualista seria uma espécie de “patologia” ou anormalidade, sendo considerado um fenômeno ético ou psicológico, de caráter individual ou coletivo, atribuído a grupos isolados. Nesta concepção, “não haveria sociedades ou instituições racistas, mas indivíduos racistas, que agem isoladamente ou em grupo (2020, p. 36).

Segundo Almeida (2020), a segunda concepção é a institucional, a qual, apesar de certo grau de aparência com o conceito de racismo estrutural, não se confundem. O racismo institucional está relacionado ao funcionamento das instituições, que atuam em uma dinâmica que confere, indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça. Para Almeida, a “desigualdade racial é uma característica da sociedade não apenas por causa da ação isolada de grupos ou indivíduos racistas, mas fundamentalmente porque instituições são hegemônicas por determinados grupos raciais”, os quais lançam mão de mecanismos institucionais para fazer valer os seus interesses políticos/econômicos (2020, p. 38).

A terceira e talvez mais complexa concepção é a chamada racismo estrutural, que, na definição de Almeida (2020, p. 50), é “uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo *normal* com que se constituem as relações

¹²⁸ Almeida (2020) diferencia os conceitos sociológicos *instituição e estrutura*, os quais, embora centrais, descrevem diferentes fenômenos sociológicos. Para esse autor, “os adjetivos institucional e

políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional”. Por isso, torna-se imprescindível além das medidas para coibir o racismo individual e institucional, “refletir sobre as mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas” (ALMEIDA, 2020, p. 50).

Ao lado da problemática da raça e do racismo no Brasil, ainda opera fortemente no imaginário social o mito da democracia racial¹²⁹, construindo um ideal do qual boa parte da população brasileira não abre mão. O mito da democracia racial pode ser compreendido como uma corrente ideológica que contribui para negar a desigualdade social e racial existente entre pessoas brancas e negras no País. E ao mesmo tempo em que nega tais desigualdades existentes na sociedade, contribui para a perpetuação de estereótipos, preconceitos e discriminações.

Para Hasenbalg (1979), o conceito de democracia racial é uma arma ideológica produzida por intelectuais das elites dominantes brancas, destinada a socializar a população brasileira de brancos e não brancos como iguais, evitando um conflito racial no Brasil. Neste sentido, o mito da democracia racial serviu, e ainda serve, como um recurso de naturalização e dissimulação das reais mazelas com que convivem os diferentes grupos raciais no Brasil, dificultando a promoção da igualdade, sobretudo das mulheres negras.

Lélia Gonzáles (1984) adverte que o mito da democracia racial oculta algo para além do que se é mostrado. A autora constata que esse mito exerce especialmente sobre as mulheres negras uma violência simbólica. Segundo Gonzáles, “do outro lado do endeusamento carnavalesco, ocorre no cotidiano dessa mulher, no momento em que ela se transfigura na empregada doméstica. É por aí que a culpabilidade engendrada pelo seu endeusamento se exerce com forte carga de agressividade”, e é também neste contexto, conclui, que “os termos mulata e doméstica são atribuições de um mesmo sujeito” (1984, p. 228).

Segundo Gonzáles (1984), é no carnaval que o mito da democracia racial é atualizado. No entanto, adverte que há uma inversão: a figura da mulher negra sai do anonimato dos papéis da doméstica e da mãe preta para se tornar a “Cinderela

estrutural não são meramente alegóricos, mas representam dimensões específicas do racismo, com significativos impactos analíticos e políticos” (2020, p. 36).

¹²⁹ A origem do mito da democracia racial no Brasil é atribuída ao sociólogo Gilberto Freyre, o qual considerava certa a existência de uma relação de cordialidade entre senhores e escravos no período colonial brasileiro, conforme descrito em uma de suas maiores obras, *Casa Grande e Senzala* (1930). Mas diversos autores desmistificaram a idéia da democracia racial no Brasil, iniciando com Florestan Fernandes, e depois seguido por Abdias Nascimento, Kabengele Munanga e Conceição Evaristo.

do asfalto”; a “mulata deusa do meu samba”. Destaca-se que tais percepções de Gonzáles, articulando o duplo fenômeno do racismo e sexismo, contribuíram com o avanço das reflexões sobre as relações sociais no Brasil, em especial sobre o imaginário e o discurso sobre as mulheres negras.

Ao pensar de forma relacional os marcadores sociais raça e gênero, González contribuiu com a antecipação da abordagem interseccional no Brasil, na década de 1980. Ressalta-se que foi nesse período que emergiu a categoria gênero, dando novos significados a este termo até então utilizado para designar as diferenças entre homens e mulheres (PINHO, 2005)¹³⁰. Gênero passou a ser utilizado como categoria de análise para explicar que tais relações são construídas social e culturalmente (fundamentadas nas expectativas e papéis sociais que as sociedades lhes estabeleciam)¹³¹, justificando, assim, porque diferenças entre os sexos se convertem em desigualdades de tratamento, notadamente em detrimento das mulheres¹³².

Ainda nos anos de 1980, bell hooks¹³³ publicou *Feminist Theory: From Margin To Center*, “da margem ao centro”, como crítica às teorias feministas desenvolvidas por mulheres brancas¹³⁴. Hooks, ao criticar o feminismo, contribui também com o avanço do projeto do feminismo negro, ao denunciar o “fardo da opressão sexista, racista e de classe” (HOOKS, 2019, p. 29). Suas críticas centram-se, especificamente, em duas dimensões: “a importância da continuidade do feminismo enquanto discurso crítico do sexismo que atravessa toda a sociedade, e a denúncia do racismo dentro do feminismo branco” (OLIVEIRA, 2010).

¹³⁰ É neste período que inicia também a terceira onda do feminismo, a qual, segundo Hollanda (2018) vai do final dos anos 1970 até a primeira década do novo milênio. São representantes dessa onda feminista, as seguintes autoras/obras como Angela Davis (*Mulheres, Raça e Classe*), Audre Lorde (*Sister Outsider*), e Patrícia Hill Collins (*Black Feminist Thought*) (HOLLANDA, 2018, p. 145).

¹³¹ Daí porque se compreende gênero também como um conceito que significa relações de poder. Esta compreensão é atribuída a Scott (1995, p. 86), ao afirmar que gênero é “um elemento constitutivo de relações sociais baseada nas diferenças percebidas entre os sexos”.

¹³² No final da década de 1980, a distinção sexo/gênero teve os seus pressupostos questionados, surgindo novos conceitos para gênero (PISCITELLI, 2008). Segundo Judith Butler, gênero possui outras características que vão além da distinção clássica entre sexo e gênero. Butler é referência no campo da teoria *queer*, que tem como premissa o entendimento de que as identidades sexuais e gênero são construídos socialmente, não estando determinadas por elementos biológicos.

¹³³ A grafia do nome em letras minúscula é uma ação intencional de bell hooks (cujo nome oficial é Bell Blair Hooks) no “intento de deslocar o foco da figura autoral para suas idéias” (FRANCO, 2020, p. 02).

¹³⁴ Para hooks, compreender que “estar na margem é fazer parte de um todo, mas fora do corpo principal”, permite olhar tanto de fora para dentro quanto de dentro para fora, consciente, porém, de que se é parte necessária, vital, desse todo (HOOKS, 2019, p.23).

hooks critica o feminismo porque este não contemplava a pluralidade de vivências, deixando de atender, desse modo, às múltiplas necessidades existentes do universo das mulheres. Importante destacar que ainda nos anos de 1970, coletivos feministas estadunidenses, cientes de que a luta contra a opressão sexual das mulheres era insuficiente, defendiam lutas articuladas que considerassem outras formas de dominação e desigualdades, tendo por base racismos, heterossexismos e exploração por classe social (HENNING, 2015).

Oliveira destaca que é neste cenário, em que há a percepção de que a opressão sexista é insuficiente para homogeneizar a experiência feminina, que “as propostas da interseccionalidade vão ganhar corpo” (2010, p.29). O feminismo passa a ser pensado a partir de uma situação de marginalidade, de uma posição subalterna em que é possível criticar as hegemonias sexistas, racistas e classistas, de modo a contemplar mulheres que sofrem duplas e triplas experiências de discriminação. E embora este pensamento surja a partir do movimento feminista negro estadunidense, ele certamente acabou por dar visibilidade a todas as demais mulheres que experienciam situações de vulnerabilidade¹³⁵.

Kimberlé Crenshaw, jurista estadunidense, em torno de 1990, introduz o termo interseccionalidade como conceito, iniciando uma teorização sistemática, em que os significados e as consequências das intersecções de categorias são estudados em uma área de investigação própria (OLIVEIRA, 2010). A interseccionalidade passa a ser considerada uma importante ferramenta analítica das desigualdades sociais, vez que possibilita a crítica política para que seja possível “compreender a fluidez das identidades subalternas impostas a preconceitos, subordinações de gênero, de classe e raça, e às opressões estruturantes da matriz colonial moderna da qual saem” (AKOTIRENE, 2019, p.38).

Neste sentido, considerando as dificuldades encontradas por grupos raciais e de gênero, Crenshaw entende que interseccionalidade é “uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação” (2002, p. 177). E, por isso, a interseccionalidade, segundo Crenshaw (2002), propõe tratar a forma como o

¹³⁵ Para Hollanda (2018), embora exista, há muito tempo, manifestações políticas e teóricas das mulheres, foi com a quarta onda do feminismo que a universalidade da perspectiva branca heterossexual foi interpelada por outros tipos de feminismos. E é a partir de então que surge o “feminismo da diferença”, representado pelo feminismo negro, feminismo indígena, feminismo asiático, transfeminismo, feminismo lésbico, e o feminismo protestante (HOLLANDA, 2018, p. 242).

racismo, o patriarcalismo, entre outros sistemas discriminatórios, gera desigualdades que estruturam posições relativas de mulheres, raças, etnias e classes.

Segundo Bilge *apud* Hirata (2014, p. 62) “a interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado”.¹³⁶ Bilge refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. A interseccionalidade, portanto, é um modo de acessar, de compreender e de analisar a complexidade do mundo nas pessoas, nas múltiplas experiências humanas.

A interseccionalidade possui, portanto, um importante potencial para lidar com as questões que afetam as mulheres negras. Neste sentido, considera-se imprescindível a observância da interseccionalidade ao analisar os marcadores sociais que se combinam e sobrepõe, comprometendo a devida inserção social dessas mulheres. De modo a contribuir com o enfrentamento das discriminações de gênero e racial, notadamente em uma sociedade em que nega o racismo, se torna relevante conhecer a situação das trabalhadoras negras na atualidade.

4.2.2 Trabalhadoras negras: um retrato de desigualdades de gênero e raça

Após a proclamação da Constituição da República de 1988, o País iniciou uma trajetória geral de redução de desigualdades. Porém, esta situação perdura, sobretudo, em relação às mulheres, às pessoas negras, e às mulheres negras especialmente, nos mais diversos setores e segmentos sociais. Em pleno século XXI é evidente e inaceitável, na vida dessas mulheres, a existência de diversas situações discriminatórias, como em relação ao mercado de trabalho, por exemplo.

Observa-se que o Brasil é considerado o país que concentra o maior percentual de população negra fora do continente africano. A estimativa dessa população, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD, realizado pelo IBGE (2018)¹³⁷, 55,8% da população brasileira,

¹³⁶ Após a conceitualização realizada por Crenshaw, o debate sobre interseccionalidade continuou sendo mais aprofundado e desenvolvido por Patrícia Hill Collins e Sirma Bilge (2016), e Ana Carastathis (2016).

¹³⁷ Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2021.

sendo 46,5 de pardos, e 9,3% de pretos, enquanto o percentual de brancos correspondia a 43,1%¹³⁸. Segundo outra pesquisa PNAD, em 2015 a razão de sexo foi de 94,3 homens para cada 100 mulheres no Brasil, sendo a composição da população de sexo de 51,5% de mulheres e 48,5% de homens¹³⁹.

Ou seja, o número de mulheres supera o número de homens no País. Em relação às mulheres negras, estas representam cerca de um quarto da população brasileira, em número levemente maior do que as mulheres brancas¹⁴⁰. Destaca-se que foi a partir de 2008 que as mulheres negras passaram a ser mais numerosas que as brancas, segundo IPEA (2011), indicando maior reconhecimento como tal.¹⁴¹ E apesar de proporcionalmente o número de mulheres negras ser superior, seja em relação às mulheres brancas, seja em relação aos homens, tal percentual não é verificado nessa mesma proporção em diversos segmentos sociais.

Destaca-se que há regiões no País onde se concentram maior número de mulheres negras. Considerando dados de 2009, há uma maior concentração na região Norte e Nordeste, e menor proporção no Centro-Oeste. Os Estados que apresentaram maior concentração de mulheres negras foram: o Pará (76,9%), Amazonas (76,5%), e Piauí (76,1%). Já os estados com menor número foram os Estados do Sul, onde apenas 20% das mulheres são negras, sendo que o Estado de Santa Catarina é o que menos concentrava essa população (12,9%), seguida do Rio Grande do Sul (17,8%), conforme IPEA (2013).

Segundo Delgado (2018), os Estados do Sul, entre eles o Estado do Paraná, em razão de baixa participação de pessoas negras em sua população, costumam despertar a atenção nos estudos sobre a questão racial. De acordo com Delgado, no Paraná há 28,5% de pessoas negras, lhe conferindo, portanto, a maior população negra do sul do País (2018). Destaca-se que em 1853, por ocasião da emancipação

¹³⁸ Segundo a mesma pesquisa, a população indígena e amarela corresponde a 1%, sendo os demais 99% formado por brancos, pretos e pardos (PNAD, 2018).

¹³⁹ Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

¹⁴⁰ Pesquisa realizada em 2009 pelo IBGE demonstrou que do total das mulheres no Brasil, 50% eram negras, e 49,3% eram brancas. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2021.

¹⁴¹ Atribui-se a maior disposição da população negra em geral a se auto identificar como tal pela inclusão na agenda pública dos temas raça, desigualdade e discriminação, seja via movimentos sociais, como por ação do próprio Estado (IPEA, 2013).

política do Paraná, pessoas negras representavam 40% da população do Estado, segundo Silva (2010) *apud* Lau Filho¹⁴² (2018).

Pesquisa divulgada pelo PNAD Contínua (2017) informou que o Paraná tinha 11,2 milhões de habitantes, sendo composto por 67,6% de pessoas brancas, 27,8% de pessoas pardas, e 3,3% de pessoas pretas. A mesma pesquisa, considerando o período entre 2012 e 2016, revelou queda de 1,6% entre os homens da população branca, e 8,3% entre os homens da população negra, enquanto em relação aos homens pardos houve elevação para 4,89%. Já em relação às mulheres, houve queda de 3,9% entre as brancas, mas aumento de 3,2% das pardas, e 0,7% das mulheres negras no Paraná, naquele mesmo período.

Independente do Estado em que mulheres negras se situem, historicamente presenciam grande desigualdade oriunda tanto de situações de racismo como de sexismo, elementos estes presentes na sociedade brasileira. Em relação à desigualdade de gênero, ainda que as mulheres apresentem melhor desempenho educacional, enfrentam dificuldades quanto ao retorno esperado pelo investimento na educação. Mesmo mais escolarizadas, normalmente as mulheres frequentam cursos menos valorizados, consistindo em grande desafio, às mais escolarizadas, a participação mais equitativa no trabalho (LIMA, RIOS e FRANÇA, 2013).

No caso da desigualdade racial, as mulheres negras encontram mais dificuldade na busca por emprego - havendo grande taxa de desemprego entre elas, assim como encontram dificuldades em determinados espaços e posições de poder. Para Lima, Rios e França (2013), “as desigualdades de acesso a determinados ramos de atividade assim como o ingresso em ocupações menos formais, estão mediados por fatores que se relacionam com a discriminação de gênero e raça”. Por isso, é evidente a produção de atos discriminatórios no próprio mercado de trabalho.

Em relação à ocupação no trabalho, as mulheres em geral tendem a se concentrar mais entre os trabalhos não remunerados, trabalho doméstico e funcionalismo público, enquanto os homens têm uma concentração mais elevada com funções e salários (com e sem registro em carteira), em trabalhos como autônomos e empregadores. Quando raça e gênero são entrecruzados, nota-se um forte contingente de mulheres pretas e pardas no serviço doméstico, e de homens

¹⁴² Ainda segundo Lau Filho (2018), em 1872 havia o registro de 10.500 negros escravizados no Paraná. Sendo que em 1887, um ano antes da Lei Áurea, o número fora reduzido para 3.600. E tal

negros na indústria tradicional, como na área da construção, e em serviços gerais com baixos salários e grande informalidade, segundo informa o *Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil* (MARCONDES et al, 2013).

Ao longo dos anos, persistem as desigualdades no âmbito do trabalho entre homens e mulheres, e entre pessoas brancas e negras. Pesquisa realizada pelo IBGE/PNAD (2016) revela que há cerca de 20 anos, mulheres ganhavam aproximadamente 40% do valor dos rendimentos dos homens, mas mesmo hoje tendo sido reduzido para 62%, mantém-se uma inaceitável desigualdade¹⁴³. Em 2016, o mercado de trabalho brasileiro era composto por 88,9 milhões de pessoas ocupadas, sendo que os homens ocupavam 57,7% dos postos de trabalho, apesar das mulheres representarem mais da metade da população.

Em relação à atividade profissional, parte da população brasileira feminina (92,6%), com 14 anos ou mais, que representa mais de 80 milhões de pessoas, realiza afazeres domésticos e cuidados de pessoas, em uma média de 21 horas semanais¹⁴⁴. Ou seja, os papéis sociais desempenhados na cultura ocidental, como femininos ou masculinos, influenciam as profissões e, conseqüentemente, refletem em desigualdades salariais, em oportunidades de acesso a determinadas carreiras e a cargos de maior hierarquia e poder. Neste sentido, a divisão sexual do trabalho reforça a desigualdade de gênero, segundo Hirata e Kergoat (2007).

Embora tenha havido avanços em relação aos rendimentos entre homens e mulheres, a diferença salarial e de papéis ainda persiste, assim como permanece a diferença de ocupações no âmbito do trabalho. Estudos comprovam que, fazendo-se um enfoque na categoria racial, no entanto, a situação da população negra é ainda muito mais grave. A mesma pesquisa aponta que, utilizando os mesmos dados, as pessoas que recebem até 1,5 salários-mínimos, estão 67% das pessoas negras brasileiros, em contraste com menos de 45% das pessoas brancas¹⁴⁵.

Em termos salariais dentro da questão racial, cerca de 80% das pessoas negras ganham até dois salários-mínimos, ou seja, tal como acontece com as

declínio, segundo Lau Filho, é atribuído menos pela libertação dos senhores escravocratas, e mais em razão de vendas, mortes, e transferências dessas pessoas negras para outras províncias (2018).

¹⁴³ Fonte: IBGE/Pnad Contínua 4º trimestre 2016.

¹⁴⁴ Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), referente ao quarto trimestre de 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

¹⁴⁵ Ibid.

mulheres, os negros são menos numerosos em todas as faixas de renda superiores a 1,5 salários-mínimos, sendo que para cada negro com rendimentos acima de 10 salários-mínimos, há quatro brancos, segundo informa Oxfam Brasil¹⁴⁶. No serviço público, as pessoas brancas recebem 14% a mais do que as pessoas negras, em média, além de representarem cerca de 27,9% entre os servidores pós-graduados que recebem salário acima de R\$ 12 mil, segundo Santos e Diana (2018).

Contudo, ao se fazer um recorte interseccional entre gênero e raça, simultaneamente, verifica-se que mulheres negras estão em situação ainda mais desigual em termos salariais. Segundo pesquisa realizada pelo IPEA, constante no relatório *Retrato das Desigualdades de gênero e raça – 20 anos*, o salário médio de mulheres negras entre 1995 e 2015 era de R\$ 1.027,50, enquanto o de homens brancos era de R\$ 2.509,70. Ou seja, o rendimento do primeiro grupo equivale a 40% aproximadamente do segundo grupo.

Em relação aos níveis hierárquicos mais elevados no meio corporativo, há acentuada desigualdade em relação às mulheres negras. Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Ethos com 500 maiores empresas do Brasil, verificou-se que os cargos de gerência eram ocupados por 1,6% de mulheres negras, e já nos quadros executivos, o número era ainda mais baixo, 0,4% de mulheres negras ocupavam tais cargos¹⁴⁷. No mesmo sentido, a pesquisa *Potências (in)visíveis: a realidade da mulher negra no mercado de trabalho*, confirma a baixa representatividade em cargos de direção (CARRANÇA, 2020).

Em outra pesquisa realizada pelo IBGE (2013), também se verificou que as mulheres negras estão em situação desigual no mercado de trabalho em comparação com as mulheres brancas, confirmando estudos anteriores. A pesquisa referida, intitulada *Síntese dos Indicadores Sociais*, destaca que metade das mulheres negras (54,1%) e pardas (60%) trabalha sem carteira assinada, o que significa sem direito a benefícios trabalhistas e previdenciários, como o seguro-desemprego, licença maternidade, auxílios e aposentadorias.

Ademais, mesmo quando a economia cresce, mulheres e negros têm dificuldade para se inserirem no mercado de trabalho (PRONI e GOMES, 2015).

¹⁴⁶ “A distância que nos une. Retratos das desigualdades brasileiras”. Relatório publicado em 25 de setembro de 2017. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/a-distancia-que-nos-une>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

¹⁴⁷ Disponível em: <https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500emp>. Acesso em: 01 mar. 2021.

Segundo esses autores, por meio do estudo *Pesquisa de Emprego e Desemprego* realizada em 2010, a taxa de desemprego total dos trabalhadores negros era superior à dos trabalhadores não negros (13,8% e 10,2%). Todavia, a taxa de desemprego das mulheres negras era significativamente maior, representando quase que o dobro da taxa para os homens não negros (16,8% e 8,1%).

Para Proni e Gomes (2015), a discriminação por gênero e por raça no mercado de trabalho nacional auxilia na explicação das diferenças de rendimento médio, mesmo quando o nível de escolaridade é similar. Ainda os mesmos autores informam que as funções de chefia e supervisão mantêm sendo ocupadas por homens, predominantemente, enquanto as mulheres têm muito mais dificuldade para alcançar postos de comando, especialmente as mulheres negras.

Dados da PNAD (2009) informam que nesse ano havia aproximadamente 7 milhões de pessoas vinculadas ao emprego doméstico, sendo que dentre eles, apenas 500 mil eram homens. Ou seja, na categoria de trabalhadores domésticos, há menos de 7% de homens, o que torna esta atividade essencialmente feminina. Entre as mulheres domésticas, a proporção de mulheres negras é de 21,6%, e de mulheres brancas 13,5%, atividade em que predominam trabalhadoras negras.

Em análise de dados fornecidos pelo IBGE, contendo micro dados PNAD por atividade no mercado de trabalho, no ano de 2006, em relação às cinco principais ocupações das mulheres, verificou-se entre as mulheres brancas que: 33,0% estavam empregadas no setor privado (com carteira assinada), 13,5% empregadas no mesmo setor (sem carteira), 13,3% exerciam atividade considerada por conta própria (sem 3º grau), 9,9% empregada pública/estatutária/militar, e 9,0% empregada doméstica (sem carteira).

Em relação ao trabalho das mulheres negras, a mesma pesquisa mostrou que: 22,0% estavam empregadas no setor privado (com carteira assinada), 16,6% trabalhavam como empregada doméstica (sem carteira), 15,9% exerciam atividade considerada por conta própria (sem 3º grau), 14,2% empregadas no setor privado (sem carteira assinada), e 7,5% empregada pública/estatutária/militar. E em relação ao emprego doméstico (com carteira), o índice encontrado foi de 5,2%.

Considerando que as mulheres em geral têm capacidade de estar na atividade que desejarem, desde que lhes seja dada a devida oportunidade, insta verificar como ocorre o acesso das mulheres na advocacia brasileira. Assim, buscar-se-á investigar e analisar em que medida as mulheres, especialmente as mulheres

negras, conseguem adentrar nessa atividade profissional que, historicamente, é ocupada por homens, sobretudo os homens brancos.

4.3 MULHERES NEGRAS NA ADVOCACIA

Historicamente, são os homens que se despontavam na carreira de advogado, pois a profissão do Direito era a eles destinada, inclusive para o exercício dos cargos de magistrados e políticos, com o objetivo de atuar na formação do Estado (CARVALHO, 2008). Já às mulheres não lhes foi dada a mesma oportunidade, embora tenham a mesma capacidade que os homens para exercer tal atividade. Porém, a presença das mulheres nessa carreira foi sendo ampliada nos últimos anos, até porque o Direito é um curso em que mais mulheres se formam no País atualmente¹⁴⁸.

Guedes (2008) destaca que apesar da entrada rápida das mulheres no ensino superior, espaço tradicionalmente masculino, não significou, necessariamente, grandes mudanças nas relações de gênero. A busca pelo “direito ao saber”, no sentido não apenas da educação, como também da instrução, foi uma das bandeiras dos movimentos feministas, vez que ele “comanda tudo: a emancipação, a promoção, a criação, o prazer” (PERROT, 2007, p. 159). Na primeira metade do século XX, mesmo com a ampliação do acesso ao ensino superior, poucas mulheres adentraram nesse espaço, situação que se alterou no início da década de 1970 (ALMEIDA, 2000).

A primeira mulher advogada, segundo Perrot (2007), foi a francesa Jeanne Chauvin, que concluiu o curso em 1899. Para que Chauvin pudesse exercer a profissão de advogada, foi necessária a criação de uma lei que permitisse a sua atuação como tal, vez que na sociedade da época, a advocacia era uma atividade eminentemente masculina. Perrot (2007) ainda informa que durante os anos de 1900 e 1917 formaram-se apenas dezoito advogadas na França, evidenciando que as mulheres tardaram para conquistar espaço na advocacia.

No Brasil não foi muito diferente. De acordo com Guimarães e Ferreira (2009), a formação de brasileiras na área do Direito foi também tardia, tendo como

¹⁴⁸ Conforme visto na pág.07, o censo do ensino superior de 2017 revelou que no curso de Direito 486.422 das matrículas realizadas era de estudantes mulheres, enquanto 392.812 das matrículas era de estudantes homens (INEP, 2017).

pioneira Myrthes Gomes de Campos, considerada a primeira mulher advogada no País¹⁴⁹. Segundo essas autoras, Campos graduou-se em Direito em 1898, na Faculdade Livre de Ciências Jurídicas e Sociais do Rio de Janeiro. No entanto, informam ainda que três mulheres já haviam concluído o curso anteriormente, na Faculdade do Recife, no ano de 1888, mas não chegaram a exercer a profissão.

Myrthes Gomes de Campos teve muita dificuldade para exercer a atividade de advogada, a começar pela tentativa de reconhecimento de seu diploma de bacharel, perante o Tribunal do Rio de Janeiro (GUIMARÃES e FERREIRA, 2009). Campos conseguiu legitimar sua atuação como advogada somente em 1906, com a aprovação da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), embora antes já tivesse atuado na defesa da absolvição de réus, perante o tribunal do Júri, segundo informam Guimarães e Ferreira (2009, p. 142).

No Paraná, a primeira advogada foi Walkyria Moreira da Silva Naked, inclusive também sendo a única mulher, ao lado de 118 advogados, a ter contribuído com a criação da Seção do Paraná da Ordem dos Advogados do Brasil, em 1932 (GLOMB, 2012). Naked foi também a primeira promotora de Justiça do Ministério Público do Paraná, nomeada durante a Revolução de 1930, pelo então chefe do Governo Provisório do Estado. Segundo Correia e Resende (2019), Naked era uma mulher “engajada no movimento revolucionária e defensora de causas feministas”.

Em 1929, ainda advogada, Naked teria utilizado seu próprio nome no gênero masculino, “Walkyrio”, ao apresentar um requerimento à Polícia, visando obter permissão para andar armada (CORREIA e RESENDE, 2019). No ano seguinte, tendo sido nomeada promotora pública na Comarca de Ponta Grossa, recebeu a oferta para se tornar Interventora Federal do Paraná, pelo próprio Getúlio Vargas. Mas como isto comprometeria a possibilidade de continuar na investigação do caso que envolvia a morte de seu marido, recusou a oferta, e pediu a sua exoneração do Ministério Público no mesmo ano, segundo aqueles autores (2019).

Destaca-se que muito antes das advogadas Campos e Naked, em 1770, no Estado do Piauí, Esperança Garcia, mulher negra escravizada, atuou como se advogada fosse, ao escrever uma carta ao governador daquele Estado. Em seu pleito, Garcia denunciava os maus tratos que ela e os filhos recebiam, assim como

¹⁴⁹ Apesar do ingresso tardio na profissão, conforme já verificado no capítulo anterior, atualmente, há entre os profissionais inscritos no Conselho Federal da OAB: 602.699 advogadas, e 605.613

reclamava de sua separação do marido, e da impossibilidade de fazer o batismo de suas crianças (GALF, 2020)¹⁵⁰. Com a descoberta desta carta, Garcia recebeu o título simbólico pela OAB do Piauí, como a primeira advogada do Estado.

O reconhecimento da OAB do Piauí teve por base dois anos de pesquisa pela Comissão Estadual da Verdade da Escravidão Negra, tendo com resultado a publicação de um dossiê¹⁵¹. Nesse documento é verificado que Garcia, ao escrever a carta reivindicatória por direitos, se reconhecia como membro daquela comunidade política, e se baseava conforme leis e costumes da época. Garcia teria atuado, desse modo, como “sujeito constitucional submetido ao direito, mas com garantias com o diferencial da condição escravocrata”, segundo consta no dossiê.

Mas a advocacia, conforme já comentado, não foi um lugar ocupado por mulheres desde sempre. O processo de feminização nessa carreira veio juntamente com a mudança no formato do exercício da profissão. Lembra-se que foi na década de 1990 que essa atividade profissional passou por transformações geradas por diversos fatores como: o aumento dos cursos superiores de Direito (inclusive com a ampliação do ingresso de mulheres no curso), e a agitação econômica das privatizações de grandes empresas públicas, o que fez aumentar a demanda por especializações jurídicas, alterando a configuração dos tradicionais escritórios.

Com isso, a carreira passou a contar com a presença massiva de mulheres, especialmente nos referidos anos noventa, contribuindo com tais transformações. Nesta fase, a “intensificação da divisão social do trabalho foi acompanhada da divisão sexual do trabalho, com as mulheres concentrando-se nas áreas tradicionais e nas atividades rotineiras e os homens naquelas mais especializadas e inovadoras”, segundo Bonelli (2013). Conseqüentemente, o direito de família e trabalhista, ligadas ao cuidado e mediação de conflitos, são ocupadas mais por advogadas.

Estudo realizado por Bonelli *et al* (2008) buscou investigar as tendências em relação às diferenças e semelhanças de gênero, na passagem da forma tradicional de organização da advocacia em escritórios para o modelo de sociedades de

advogados, totalizando 1.208.312 inscritos entre homens e mulheres. E no Estado do Paraná, são: 36.760 advogadas e 38.533 advogados, totalizando o número de 75.293 profissionais.

¹⁵⁰ A carta de Esperança Garcia foi encontrada pelo historiador Luiz Mott, em 1979, no Arquivo Público do Estado do Piauí. Essa descoberta fez de Garcia um “símbolo de luta por direitos e da resistência negra” (GALF, 2020).

¹⁵¹ Disponível em: <<https://esperancagarcia.org/dossie-esperanca-garcia/>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

advogados¹⁵². Na pesquisa foi verificada a existência de um “apagamento do gênero” para a superação das barreiras profissionais, com exceção às advogadas com mais de 50 anos, vez que em geral estas apresentaram condições favoráveis, como: possuem reputação profissional consolidada, maior capital social, filhos já criados, e independência econômica.

No mesmo estudo, Bonelli *et al* (2008) revelaram que advogadas são contratadas para realizar atividades menos especializadas, com menores salários, muitas vezes tornando o orçamento elaborado pelo escritório mais competitivo perante a concorrência, o que, segundo as autoras, facilita a conquista de novos clientes. Foi notado, ademais, a existência de “teto de vidro”, isto é, a segregação vertical de gênero que limita o acesso das mulheres aos postos mais altos da organização dentro dos escritórios paulistas participantes da pesquisa.

Bonelli (2017, p. 117), em outra pesquisa voltada às/aos profissionais do Direito, observa que “estudos sobre as mulheres nas carreiras jurídicas enfatizam como a participação profissional foi *genderizada*, inclusão excluída pela segregação ou marcada pelo trabalho no cuidado com a família”, causando uma estratificação na profissão segundo o gênero. Na busca de um apagamento deste estereótipo, que é visto como desqualificado, diversas profissionais mulheres tem se utilizado de um discurso hegemônico do profissionalismo, fundado em uma ideologia da neutralidade, ainda segundo Bonelli (2017).

Em relação à dificuldade de ascensão das advogadas ao topo da carreira, Bertolin (2017) informa que tal fenômeno ocorre a nível global, tendo ampla literatura tratando a respeito. Esse fenômeno de “segregação vertical”, que se caracteriza pela presença de barreiras invisíveis para o acesso nas estruturas organizacionais (conhecido também com a metáfora “teto de vidro”), atinge principalmente mulheres e pessoas negras. Bertolin (2017) realizou pesquisa¹⁵³ para compreender os óbices

¹⁵² Bonelli *et al* (2008) observam que a organização do trabalho jurídico perdeu, ao longo dos anos, as características homogêneas como profissão exercida em escritórios individuais ou partilhados com colegas. Com isto, houve uma passagem do formato do exercício da advocacia onde predominava a atuação solo (ou a parceria com um algum colega) para o modelo de sociedades de advogados (como firmas de advocacia, onde donos de bancas contratam serviços de profissionais da área).

¹⁵³ A pesquisa realizada por Bertolin (2017) teve o seu campo restrito a dez dos vinte maiores escritórios da cidade de São Paulo, assim considerados segundo ranking internacional *Chambers and Partner*. Destaca-se que esse ranking é aceito em nível global, e costuma ser utilizado ante a vedação de marketing aos advogados pela OAB.

encontrados pelas advogadas brasileiras para chegar ao último estágio da carreira, especificamente em escritórios considerados médios e grandes¹⁵⁴.

Como resultado da pesquisa, Bertolin (2017) demonstrou que as advogadas estão concentradas na base da carreira, como advogadas empregadas ou associadas, concentrando-se em média 49% nos escritórios paulistas pesquisados. Já em relação ao topo da carreira, o percentual é de 30%, em média, e no Escritório B o número é ainda menor - representam 12,8% dos sócios, confirmando-se, portanto, a existência do teto de vidro em relação às profissionais do sexo feminino nos escritórios participantes da pesquisa.

Considerando a segregação vertical como fenômeno presente também no âmbito internacional, Bonelli (2013) destaca a existência de movimentos para discutir essa e outras dificuldades encontradas por mulheres advogadas. Entre eles, destaca evento ocorrido em 2009, por grupos de sócias de grandes escritórios paulistas pertencentes ao Cesa¹⁵⁵, em que se discutiu o relatório internacional de “*boas práticas para a contratação, treinamento, retenção e progressão das mulheres advogadas*”, de 2006 (2013, p. 132). Desse encontro, resultou relatório apontando razões para a situação desigual de advogadas nos escritórios representados.

Dentre as razões, o referido relatório aponta, principalmente, para a presença de estigmatização de gênero nessa prática profissional (BONELLI, 2013), em razão do estereótipo de que as mulheres têm menos comprometimento com o trabalho, vez que tenderiam a priorizar os filhos e a família. No mesmo documento verificou-se que entre as barreiras encontradas estão: “a dificuldade em articular redes, a falta de mentoras e de representação, a não participação em comitês profissionais, e a presença menor em eventos sociais (*happy hours*, jantares), além de constrangimentos para falar sobre alguns temas” (dinheiro, cobrança de clientes e autopromoção) (BONELLI, 2013, p. 132).

¹⁵⁴ Segundo classificação de Bertolin (2017), contida na pág. 06, escritórios médios ou grandes são aqueles voltados, normalmente, para prestar atendimento a empresas estrangeiras ou multinacionais, em várias áreas jurídicas no país.

¹⁵⁵ Cesa - Centro de Estudos das Sociedades de Advogados – CESA é uma associação civil, sem fins lucrativos, constituída por Sociedades de Advogados regularmente inscritas na Ordem dos Advogados do Brasil – OAB nos termos da Lei nº 8.906/94. Fundado em 30 de junho de 1983, inicialmente contando com Associadas de São Paulo, o CESA foi aos poucos expandindo suas atividades e estendendo seu alcance a outros Estados e ao exterior, contando hoje com mais de 1000 Sociedades inscritas. Disponível em: <http://www.cesa.org.br/conheca_o_cesa.html>. Acesso em: 01 mar. 2021.

No mesmo sentido foi a conclusão da pesquisa de Bertolin (2017, p. 39), ao constar que o “teto de vidro” estava intimamente relacionado à maternidade, a qual, “no discurso dos profissionais da advocacia, de ambos os sexos, é incompatível com o exercício profissional, em face da dedicação exigida pelos escritórios, traduzida em longas jornadas presenciais”. Observa Bertolin, ademais, que os critérios para a avaliação do comprometimento profissional, como jornadas longas e disponibilidade para o cliente, “foram construídos em padrões masculinos”.

Mas o “teto de vidro” para as advogadas não se restringe aos escritórios, sendo verificado também na própria OAB. Ao longo dos seus 90 anos, a entidade nunca foi presidida por uma mulher; e na atual composição da diretoria nacional, e da presidência das 27 Seccionais da Ordem no país, não há uma única mulher, somente em cargos de vice-presidências. Além do mais, o Conselho Federal da OAB é composto por 61 homens, e 20 mulheres, em um total de 81 conselheiros, sendo que deste total, apenas um integrante se autodeclarou negro¹⁵⁶¹⁵⁷.

Destaca-se que em nenhuma das pesquisas supramencionadas foi efetuado recorte racial, ou seja, não foi verificado se tais estigmatizações relativas ao gênero, inclusive em relação ao “teto de vidro”, atingem diferentemente advogadas brancas e negras. A ausência de tal recorte pode sugerir uma baixa presença de advogadas negras em médios e grandes escritórios, entre outros motivos, já que, segundo pesquisa informada pelo jornal *Folha de São Paulo*, “negros são menos de 1% entre advogados de grandes escritórios, local onde há um “abismo” entre pessoas brancas e negras” (PINHO e ESTARQUE, 2019).

Pesquisa realizada por Platero (2013) buscou compreender como ocorre a vivência das advogadas negras, verificando quais são os principais desafios enfrentados no cotidiano da profissão. Como resultado do estudo, Platero confirmou a existência de preconceito vivenciado pelas mulheres negras ao longo de suas vidas (maior em relação à cor/raça do que ao gênero), e, também, quando do exercício da advocacia, ramo este marcado pela elitização desde a sua formação, originalmente destinados aos homens brancos de uma elite brasileira (2013).

¹⁵⁶ O único Conselheiro Federal negro é um homem, Andre Costa, que foi o advogado responsável, inclusive, pela propositura da reserva de vagas de 30% para profissionais negros, no preenchimento de vagas nos conselhos da entidade (federal, estadual, subseções e caixas de assistência).

¹⁵⁷ Destaca-se que em 14/12/2020, durante a realização desta pesquisa, a OAB aprovou, em reunião do Conselho Federal, a implementação de paridade de gênero e de cotas raciais de 30% nos órgãos da entidade. Ambas as propostas valerão a partir das próximas eleições dessa Entidade, a ser realizada em novembro de 2021.

Na mesma pesquisa, verificou-se que o preconceito que as advogadas negras estão sujeitas na atividade profissional ocorre principalmente em espaços públicos, como em delegacias, cartórios e fóruns (PLATERO, 2013). De outro lado, Platero constatou que embora o preconceito permeie a vida pessoal e profissional das advogadas negras, essas se utilizam da própria profissão como estratégia de seu enfrentamento. Ademais, considerando que a atividade da advocacia ainda “detém certa áurea elitizada, dizer-se formada e atuante nesta profissão ajuda a superarem psicologicamente as situações de exclusão e preconceito” (2013, p. 105).

Nascimento (2018) realizou pesquisa com cinco advogadas negras na cidade do Rio de Janeiro, para analisar as suas narrativas sobre a presença, ou não, do racismo em suas trajetórias profissionais, refletidas sobre representação e o poder judiciário. A hipótese que a presença de estereótipo negativo, ligada às mulheres negras, conflita com a construção do imaginário social do profissional que atua em espaço de poder foi confirmada. Segundo Nascimento, nota-se a existência do racismo pela “reação de pessoas que ainda literalmente se assustam” ao encontrarem mulheres negras advogadas em tais espaços (2018, p. 105).

Ademais, Nascimento exaltou a importância de redes de apoio, especialmente quando advogadas negras sofrem episódios de discriminação racial e/ou de gênero. No caso das cinco entrevistadas, quatro relataram terem sofrido tais episódios, sem que, no entanto, tivessem encontrado conjunto probatório para efetivar uma denúncia. A participação de advogadas negras em rede lhes possibilita propiciar “bem-estar psíquico para que possa, em conjunto, pleitear melhorias nas condições de trabalho, apontando novas propostas para o direito lidar com correções às desigualdades sociais”, segundo Nascimento (2018, p.106).

Mas nem todas as advogadas negras têm a possibilidade de ter acesso a redes de apoio, como aos Grupos de Trabalho ligados às Comissões no âmbito da OAB. Trata-se de um tipo de apoio ainda em construção. No Paraná, por exemplo, é recente a criação de um Grupo de Trabalho de Mulheres Negras (GTMN). Tal feito se deu na gestão atual da Comissão da Mulher Advogada (2019/2021), sob a liderança de sua presidente, a advogada Mariana Lopes. Aliás, sublinha-se que Lopes é a primeira advogada negra a presidir uma Comissão desta temática. Até então, apenas advogadas brancas presidiram a Comissão da Mulher Advogada no Paraná.

Observa-se que a presença de mulheres advogadas no Paraná é relativamente recente. Segundo o advogado Eroulths Cortiano Junior, em 1940, o Paraná tinha apenas sete advogadas. Em 1970, eram 127, e em 1980 havia 1.129 advogadas¹⁵⁸. Atualmente, são 36.772 advogadas no Paraná, num total de 603.089 advogadas no país, segundo dados do Conselho Federal da OAB¹⁵⁹. Ou seja, em quase cinquenta anos, o número subiu aproximadamente 39.000%! Porém não é possível especificar a quantidade de advogadas brancas e negras, em razão da inexistência de tais informações (assunto discutido em capítulo anterior).

Neste capítulo verificou-se que a mulher negra enfrenta diversas dificuldades, inclusive no campo da advocacia, tendo a sua trajetória profissional marcada, em geral, por discriminações tanto de gênero como racial. A falta de informações sobre a quantidade de advogadas negras do país certamente dificulta a análise da situação neste espaço profissional. Na presente pesquisa, que objetiva verificar como as políticas afirmativas contribuem para igualdade racial das advogadas negras, através de entrevistas, às quais poderão dar pistas da situação da mulher negra na advocacia paranaense.

¹⁵⁸ Dados contidos no discurso do advogado Eroulths Cortiano Junior, por ocasião dos 88 anos da Seção do Paraná, em 17 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://www.oabpr.org.br/em-saudacao-aos-88-anos-da-oab-eroulths-cortiano-destaca-o-trabalho-de-advogados-abnegados/#_ftn2>. Acesso em: 01 mar 2021.

¹⁵⁹ Consulta realizada no site do Conselho Federal da OAB. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

5. CONTRIBUIÇÕES DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS - DE ACESSO AO ENSINO SUPERIOR - PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DAS MULHERES NEGRAS NA ADVOCACIA: AVANÇOS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS

A partir deste capítulo realiza-se a análise da pesquisa de campo. Para a compreensão das contribuições das políticas afirmativas - de acesso ao ensino superior - para a igualdade racial na advocacia paranaense, optou-se pela realização de entrevistas com advogadas negras que tivessem usufruído de tais medidas, a fim de melhor extrair suas percepções. No presente capítulo descreve-se, primeiramente, o caminho metodológico utilizado, a forma como se deu a coleta de dados e o perfil das entrevistadas. A partir das percepções colhidas foram analisadas as seguintes categorias: avanços, desafios e perspectivas das políticas afirmativas de ingresso no ensino superior.

5.1 O CAMINHO METODOLÓGICO DA PESQUISA

Para a análise das contribuições das referidas políticas afirmativas, para a igualdade racial na advocacia paranaense, optou-se por realizar pesquisa qualitativa, mesclando-se fase documental, com levantamento de dados em fontes primárias de legislação brasileira e normas internacionais, tendo como foco a questão racial. E como fonte de informações e instrumento de coleta de dados foi utilizado entrevistas, buscando-se analisar em que medida as políticas afirmativas de acesso ao ensino superior propiciam a igualdade na advocacia paranaense.

A utilização da pesquisa qualitativa vem se propagando nos últimos tempos, sendo adotada cada vez mais nos currículos de diversas disciplinas. Esse tipo de trabalho direciona a análise de casos concretos em suas peculiaridades locais e temporais, partindo das expressões e atividades das pessoas em seus próprios contextos, buscando-se compreender, portanto, a realidade de determinados fenômenos a partir da percepção dos diversos atores sociais (GIL, 1999). Daí porque a pesquisa qualitativa tem especial relevância para a pesquisa contemporânea em diversas áreas, inclusive em perspectiva interdisciplinar (FLICK, 2009).

Ademais, a abordagem qualitativa tem como característica a relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito que não pode ser facilmente descrito por meio de números, fazendo uso de mensuração e estatística. Nesse tipo de pesquisa

o dado é frequentemente verbal, e é coletado pela observação, descrição e gravação (MOREIRA e CALEFFE, 2008).

Nesta pesquisa, a gravação das entrevistas foi utilizada como meio de coleta de dados, a fim de possibilitar a análise da percepção das advogadas negras em relação aos benefícios das políticas afirmativas no ensino superior, mostrando-se, desse modo, essencial para o trabalho.

Para o desenvolvimento da pesquisa, conforme apresentado nos capítulos anteriores, foram efetuados levantamentos de dados em fontes primárias da legislação brasileira e normas internacionais, com foco na questão racial. A pesquisa documental é realizável a partir de fontes primárias, podendo os documentos ser escritos e não escritos, segundo Marconi e Lakatos (2017). Os documentos escritos podem ser: documentos oficiais, publicações parlamentares e administrativas, documentos jurídicos e fontes estatísticas (censos), dentre outros.

No segundo momento deste estudo, optou-se em realizar pesquisa de campo, com a realização de entrevistas com advogadas autodeclaradas negras, que tivessem utilizado alguma política afirmativa para o ingresso no curso de Direito. Destaca-se que o recurso da entrevista é a técnica de pesquisa mais utilizada no meio social por diferentes profissionais (GIL, 1999), permitindo a “investigação social para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social” (LAKATOS e MARCONI, 2017, p. 178).

A realização das entrevistas levou em conta a experiência, no exercício da advocacia, por no mínimo dois anos no Estado do Paraná. Para tanto, foi utilizado como técnica para atingir a amostragem o método conhecido como “bola de neve”, ou *snowball*, o qual consiste em um caminho adotado pelo pesquisador para a seleção de entrevistados/as, onde “um caso leva a outro” (FLICK, 2009, p. 113).

O método *snowball* tem como característica a formação de amostra de sujeitos, isto é, a partir de um conjunto de dados coletados e/ou selecionados gera-se uma quantidade amostral, a qual se dá ao longo do processo, não sendo previamente determinada. Explica Costa (2018, p. 19) que nesse tipo de pesquisa deve ser observada a seguinte sequência:

- a) especificação das características dos membros da amostra;
- b) identificação de uma pessoa ou um grupo de pessoas coincidentes com as informações necessárias;
- c) apresentação da proposta de estudo;

d) solicitação ao/a participante da pesquisa, após o registro dos dados, de indicação de outra pessoa pertencente ao mesmo grupo pesquisado.

Este tipo de metodologia é utilizado, geralmente, nos casos em que há dificuldade em estudar certo tipo de população “dada a baixa visibilidade de seus membros, por diversos motivos, sendo alguns deles comportamento ilegal ou socialmente estigmatizado”, segundo Dewes (2013, p.10). No caso, também se optou por este método de coleta de dados, porque não foi possível a obtenção dos nomes de egressas do curso de Direito junto às Instituições de Ensino Superior, que tivessem sido beneficiadas com políticas afirmativas, e tampouco a obtenção de informação de quais dessas egressas poderiam ter atuado (ou ainda estivessem atuando) na advocacia paranaense¹⁶⁰.

Costa (2018) informa que, na utilização desta metodologia, o processo de coleta de dados permanece até que as métricas estabelecidas antecipadamente sejam atingidas. Neste sentido, adverte o autor sobre a necessidade da “estipulação de prazo de coleta ou quantidade máxima de entrevistados”. Por isso, na presente pesquisa, delimitou-se um período médio de coleta, a partir da execução de um procedimento piloto, e um número mínimo de entrevistadas (no caso, no total foram entrevistadas seis egressas do curso de Direito).

Ressalta-se que no método “bola de neve”, ainda que seja gerada uma quantidade amostral relevante, os dados não podem ser generalizados, em razão de sua natureza não probabilística, pois “nem todos os elementos da população-alvo têm a possibilidade de serem atingidas pelas indicações” (COSTA, 2018, p.19). Assim, procurou-se nesta pesquisa obter o máximo de dados, por meio das entrevistas realizadas, a fim contribuir com a análise sobre a contribuição das políticas afirmativas para o alcance da igualdade racial na advocacia paranaense.

Ressalta-se que antes do início da fase das entrevistas, em fevereiro de 2020, houve a submissão do projeto deste estudo junto ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, vinculado à Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Primeiramente, realizou-se cadastro na Plataforma Brasil, onde foram anexados os seguintes documentos: projeto de pesquisa, planilha de custos e

¹⁶⁰ No caso da solicitação às instituições de Ensino Superior, informa-se que foi tentado contato, via e-mail, para uma dessas Instituições. Porém, como a resposta foi negativa para o fornecimento de tais nomes, optou-se por deixar de solicitar às demais instituições. E em relação à informação sobre advogadas que tenham utilizado referidas políticas, descobriu-se que tal registro inexistente, pelo menos no cadastro da OAB – Seccional do Paraná.

orçamentos, cópia dos instrumentos utilizados na pesquisa (questionário e roteiro de entrevista), e Termos de envio de relatório final e execução de pesquisa. No mês de agosto de 2020 foi recebido parecer final favorável à realização das entrevistas¹⁶¹.

A partir de então, com a elaboração do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e Termo de Consentimento para uso de Imagem e Som de voz (TCUISV) em um único instrumento, iniciou-se contato com as advogadas negras, beneficiárias de políticas afirmativas. Em todas as entrevistas tomou-se o cuidado de explicar os procedimentos, eventuais desconfortos, benefícios e direitos envolvidos, de modo a possibilitar a real compreensão do processo de entrevista. Após a realização do contato com a primeira entrevistada, contou-se também com o seu auxílio para a indicação de outras advogadas com o perfil pretendido.

As entrevistas foram realizadas no período de 23 de novembro a 12 de dezembro de 2020, tendo por objetivo:

- conhecer origens familiares;
- verificar as trajetórias acadêmicas e profissionais;
- conhecer e verificar os benefícios e limitações das políticas afirmativas no ensino superior;
- compreender as percepções e condições acerca da igualdade racial no universo da advocacia privada paranaense.

Em razão da escolha metodológica, após a realização de seis entrevistas, a coleta de informações foi encerrada, visto a suficiência de dados gerados para a formação de amostragem e análise dos dados coletados.

Os contatos com as entrevistadas para o agendamento das entrevistas foram via WhatsApp, as quais ocorreram todas por Skype, em horários variados. Algumas entrevistas foram realizadas no período da manhã, outras à noite, sendo três delas realizadas no sábado, por sugestão das próprias entrevistadas.

Para todas as entrevistadas foram atribuídos nomes fictícios (escolhidos aleatoriamente) para preservação da privacidade, embora tenha sido autorizado colocar seus nomes reais na pesquisa, conforme assinaturas no Termo de Consentimento (TCLE e TCUISV).

A primeira entrevistada é conhecida da pesquisadora, em decorrência de atividades realizadas, conjuntamente, no âmbito da OAB/PR. Em uma das ocasiões,

¹⁶¹ Projeto cadastrado na Plataforma Brasil sob n. CAAE 301.150.820.5.0000.5547 – Parecer do

a pesquisadora comentou de seu trabalho de pesquisa relacionado às advogadas negras que tivessem utilizado uma política afirmativa de acesso ao ensino superior, tendo a referida entrevistada, imediatamente, se disponibilizado a contribuir com a pesquisa. As demais entrevistadas foram indicadas tanto por elas próprias (uma indicando outra) como por colegas da advocacia.

Antes de dar início a cada entrevista, explicou-se exatamente o que se buscava, bem como o teor do protocolo da entrevista. Em seguida, perguntou-se acerca da concordância das entrevistadas em participar da mesma. Além disso, as entrevistadas foram advertidas da possibilidade de não responder quaisquer perguntas, bem como de a qualquer momento interromper de forma temporária ou definitiva a sessão.

As entrevistas levaram um tempo médio de uma hora e meia, tendo sido as gravações transcritas posteriormente. A partir das informações das entrevistas, teve início a fase de análise de dados e foi realizado um retrato das entrevistadas, com dados sobre o tipo de política afirmativa, ano de ingresso e conclusão do curso, tempo de atuação na advocacia, estado civil e número de filhos. Na sequência, foram extraídos elementos das falas das entrevistadas, com vistas a compreender os avanços, desafios e perspectivas para a efetivação da igualdade racial na advocacia paranaense.

Considerando que nessa pesquisa utiliza-se uma abordagem qualitativa, tendo por objeto um fenômeno real, tem-se nas fontes de dados o subsídio para a composição dos textos (ECO, 2014). Neste sentido, a busca de informações sobre um objeto de estudo induz à utilização de instrumentos de coleta de dados particulares, os quais podem ocorrer por meio de entrevista, observação e análise documental, segundo Gil (1999). Nesse estudo utilizou-se como coleta de dados a técnica de entrevistas, a qual é classificada pelo mesmo autor em: informais, focalizadas, por pautas e formalizadas ou estruturadas (GIL, 1999).

Tendo sido optado por entrevistas do tipo estruturadas, vez que nesta modalidade é possível obter - a partir de uma relação fixa de perguntas, com ordem e redação invariáveis - um tipo de pesquisa mais adequado para o desenvolvimento de levantamentos sociais (GIL, 1999), utilizou-se um questionário com 30 perguntas. As perguntas foram divididas em três eixos: dados para formar perfil

socioeconômico, dados para verificar histórico de vida e trajetórias educacional e profissional, e percepção sobre a importância das políticas afirmativas no ensino superior para a igualdade das mulheres negras na advocacia paranaense.

Conforme já destacado anteriormente, foram realizadas seis entrevistas com advogadas negras que usufruíram as políticas afirmativas de acesso ao ensino superior, enquanto fizeram o curso de Direito, e que exerceram a advocacia por pelo menos um ano no Paraná. No total, são verificados três tipos de políticas afirmativas de ingresso no ensino superior: as duas primeiras entrevistadas utilizaram a política de cotas raciais, outras três utilizaram o Programa Universidade para Todos (PROUNI), e outra delas utilizou o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES).

Para conhecer o perfil socioeconômico atual das entrevistadas, foi perguntado sobre os seus rendimentos atuais, considerando quatro categorias para faixa salarial:

- 1ª) de 1 a 3 salários-mínimos
- 2ª) de 4 a 6 salários-mínimos
- 3ª) de 7 a 10 salários-mínimos
- 4ª) acima de 10 salários-mínimos

Quatro das entrevistadas se enquadram na 2ª categoria, percebendo rendimentos de quatro a seis salários-mínimos, e as outras três entrevistadas, de uma a três salários-mínimos.

Acerca de moradia atual, uma entrevistada reside em imóvel locado, e cinco entrevistadas moram em imóvel próprio, sendo que:

- três imóveis estão quitados;
- um imóvel está financiado;
- um imóvel está em vias de ser expropriado, em razão de um golpe que vitimou a família da entrevistada.

Em relação ao ano de ingresso no curso de Direito, verificou-se variação entre os anos de 2009 e 2012, e para a conclusão do curso a variação foi de 2013 a 2017, tendo todas as entrevistadas concluído o curso dentro do tempo previsto regularmente pela instituição de Ensino Superior.

Quanto ao tempo de atuação na advocacia, o tempo mínimo verificado foi o de dois anos, e o máximo de cinco anos. Em relação ao estado civil, três eram solteiras, duas eram casadas, e uma relatou estar em união estável. Vale destacar que o estado civil das entrevistadas era o mesmo no período em que cursavam a

faculdade, com exceção de uma que passou a ter uma relação estável posterior à formatura. Duas das entrevistadas possuem filhos (já possuíam na época da faculdade).

Perguntado sobre o histórico escolar, três entrevistadas fizeram o ensino fundamental e médio totalmente na rede pública. Duas entrevistadas fizeram o ensino fundamental na rede privada (ambas com bolsa de estudos), sendo que uma delas continuou na rede privada no ensino médio (também com bolsa de estudos), e a outra migrou para o ensino médio na rede pública. Já a outra entrevistada fez o inverso, cursou o ensino fundamental na rede pública, e apenas o ensino médio na rede privada (com bolsa de estudo também). Ou seja, das entrevistadas que cursaram o ensino (fundamental e/ou médio) na rede privada, todas utilizaram bolsa de estudos para conseguirem estudar em tal rede de ensino.

A seguir, apresentam-se as seis advogadas negras entrevistadas, cujos nomes, segundo já mencionado, foram mantidos em sigilo, tendo sido atribuído nomes fictícios (de modo aleatório), a fim de lhes garantir a preservação da privacidade. A descrição a seguir das entrevistadas limitou-se a informar o tipo da política afirmativa utilizada para o ingresso no curso de Direito, a instituição de ensino superior, a idade, informações sobre a atividade profissional (tempo de advocacia e áreas de atuação), pós-graduação (se fez ou está fazendo), a atividade profissional dos pais, e trajetória escolar.

ANA (cota racial - UFPR). Tem 31 anos, advogada, não está trabalhando na área por sua própria opção. Trabalha com a área de *compliance*, em uma grande multinacional na Capital. Exerceu a advocacia por 4 anos (2 anos como associada, e 2 anos como autônoma), nas áreas cível e família. Possui pós-graduação em Direito (UFPR). A mãe é professora da rede pública, e o pai também é professor (aposentado). ANA fez o ensino fundamental em escola pública, e o ensino médio em escola particular com bolsa de estudo.

MOANA (cota racial - UFPR). Tem 29 anos, advogada, já trabalhou como advogada empregada (CLT) em escritório de advocacia por 2 anos, nas áreas cível e indenizatória. Trabalha como advogada autônoma, nas mesmas áreas, enquanto estuda para concurso público. Pretende seguir carreira na Defensoria Pública do Estado. Possui pós-graduação em direito Civil, Processo Civil e Consumidor. A mãe é professora da rede pública, e o pai estudou até o 2º ano do ensino fundamental. Os pais são separados desde que ela era pequena, tendo a mãe provido a casa

sozinha. MOANA estudou até o 5º ano do ensino fundamental na rede pública, e os anos seguintes fez em escola particular com bolsa de estudos.

JULIA (PROUNI – PUC). Tem 27 anos, advogada, já atuou na área trabalhista, e atualmente trabalha em um grande escritório voltado para a área empresarial/tributária. Está cursando pós-graduação. Os pais têm ensino fundamental incompleto, e o padrasto ensino médio incompleto. A mãe e o padrasto trabalham juntos, como autônomos, com venda de alimentos; o pai trabalha também de modo autônomo, normalmente como pedreiro. JULIA fez o ensino fundamental e médio sempre na rede pública.

PAOLA (FIES – PUC). Tem 31 anos, advogada, atuando apenas com advocacia dativa (“para retribuir o privilégio”, segundo a entrevistada). Atuou por três anos, nas áreas cível e tributária como advogada associada (sem registro de CLT) em dois escritórios de tamanho pequeno/médio (no primeiro tinha 10 profissionais, e no segundo 20). Está cursando mestrado na UFPR, na área de direito tributário. A mãe é professora (aposentada), e o pai também é professor (e analista de sistemas). PAOLA fez o ensino fundamental na rede privada com bolsa, e o ensino médio na rede pública.

JULIANA (PROUNI – Positivo). Tem 39 anos, advogada como autônoma desde que obteve a inscrição na OAB, juntamente com uma colega, na área de família. Paralelamente é assessora parlamentar (comissionada). Está fazendo pós-graduação na área de direito do Trabalho, na mesma instituição em que se formou (com bolsa de 50%). A mãe retomou os estudos aos 60 anos de idade, finalizado o ensino médio e formando-se no curso de Pedagogia. O pai é portuário, e tem apenas o ensino fundamental. JULIANA fez o ensino fundamental e o ensino médio na rede pública. No decorrer da faculdade necessitou trabalhar com limpeza doméstica enquanto cursava Direito.

POLIANA (PROUNI – Positivo). Tem 34 anos, advogada como autônoma desde que obteve a inscrição na OAB, sempre trabalhou sozinha, nas áreas de direito Criminal, Civil e Previdenciário. Fez um ano de estágio no Ministério Público. Tentou vaga em escritório de advocacia, mas não chegou a ser chamada. É mestre em Educação pela UFPR desde 2018. A mãe é técnica em higiene dental, e o pai, que é caminhoneiro, tem apenas o ensino fundamental (o conheceu faz dois anos). POLIANA fez o ensino fundamental e o ensino médio em escola pública. Foi mãe

aos 17 anos. Antes de ingressar na faculdade vendeu salgados para fora, até passar em um concurso nos Correios. No período de faculdade teve a segunda filha.

Para uma melhor compreensão das contribuições das políticas afirmativas, para o de acesso ao ensino superior e para o avanço da promoção da igualdade, a entrevista abordou as seguintes questões:

- 1) se a entrevistada foi a primeira da família a cursar o ensino superior;
- 2) o motivo da escolha do curso de Direito;
- 3) se sem a concessão das políticas afirmativas teria sido possível a entrevistada ter feito o curso de Direito;
- 4) o potencial das universidades públicas e privadas para a promoção da igualdade racial;
- 5) relação da educação básica pública e privada com o acesso ao ensino superior;
- 6) o que é ser advogada negra.

A partir dessas questões, emergiram categorias que possibilitaram organizar e analisar as falas das entrevistadas:

- Políticas afirmativas: oportunidades para o acesso ao ensino superior;
- Curso de Direito: vencendo barreiras familiares e pessoais para realizar conquistas e ideais;
- A importância das políticas afirmativas para o acesso de mulheres negras ao Curso de Direito;
- A universidade pública como promotora da igualdade;
- O entrecruzamento do público e do privado em possíveis contradições;
- Ser advogada negra: vencendo os desafios cotidianos;
- Necessidade de manutenção e ampliação das políticas afirmativas;
- Da importância de abordagem interseccional para o enfrentamento da desigualdade na advocacia.

Quadro 1 - Perfis das entrevistadas

	NOME	IES	INGRESSO NO CURSO DE DIREITO	CONCLUSÃO NO CURSO DE DIREITO	PERÍODO DE ADVOCACIA (TOTAL)	ÁREA DE ATUAÇÃO
E1	ANA	UFPR (cota racial)	2009	2013	4 anos	Cível
E2	MOANA	UFPR (cota racial)	2012	2016	2 anos	Cível/ Indenizações
E3	JULIA	PUC (Prouni)	2012	2017	3 anos	Cível/ indenizações
E4	PAOLA	PUC/ OPET (Prouni)	2009	2016	3 anos	Tributário
E5	SIMONE	POSITIVO (Prouni)	2011	2015	5 anos	Família
E6	POLIANA	POSITIVO (Prouni)	2010	2015	5 anos	Criminal, Cível e Previdenciário

Fonte: Autoria própria (2021).

Quadro 2 - Perfis das entrevistadas (Continuação)

	NOME	IDADE	ESTADO CIVIL	ATIVIDADE PROFISSIONAL DA MÃE	ATIVIDADE PROFISSIONAL DO PAI	É A PRIMEIRA ADVOGADA NA FAMÍLIA?	É A PRIMEIRA A CURSAR ES NA FAMÍLIA?
E1	ANA	31 anos	União estável	Professora da Rede pública (pedagoga)	Professor aposentado (físico)	Sim	Não
E2	MOANA	29 anos	Solteira	Professora da rede pública	Estudou até o 2º EF	Sim	Não
E3	JULIA	27 anos	Solteira	Autônoma (alimentos) (EF incompleto)	Autônomo (auxilia atividade da mãe)	Sim	Sim
E4	PAOLA	31 anos	Casada	Professora (aposentada) (pedagoga)	Professor (pedagoga) (analista de sistemas)	Sim	Não
E5	SIMONE	39 anos	Solteira	Professora (fez pedagogia aos 60 anos)	Ensino fundamental	Sim	Sim
E6	POLIANA	34 anos	Casada	Ensino médio (técnica em higiene dental)	(conheceu o pai faz dois anos) (EF)	Sim	Sim

Fonte: Autoria própria (2021).

5.2 POLÍTICAS AFIRMATIVAS NO CAMPO DA EDUCAÇÃO: AVANÇOS PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

A educação não é apenas um fim, mas também um meio para a humanidade alcançar e manter o desenvolvimento sustentável, e contribuir para uma paz duradoura¹⁶². A educação, como meio e fim para o desenvolvimento humano sustentável, consiste, pois, em uma condição para a realização de um direito humano. Neste sentido, as políticas afirmativas de acesso à educação superior vêm mostrando-se como importante ferramenta para a efetivação de tal direito, no qual se inclui, por derradeiro, a promoção da igualdade racial.

5.2.1 Políticas afirmativas: oportunidades para o acesso ao ensino superior

Das entrevistas realizadas com as seis advogadas, foi possível verificar que três delas foram as primeiras de suas famílias a fazer um curso universitário: JULIA (PROUNI), SIMONE (PROUNI) e POLIANA (PROUNI). A advogada JULIA, cujos pais têm ensino fundamental incompleto, ao ser indagada se foi a primeira de sua família a cursar o ensino superior, respondeu:

Sim. E até hoje nenhum primo teve a oportunidade de concluir um curso superior. É uma linhagem bem longa em que eu sou a primeira. Eu não conheço ninguém, nem primos de segundo grau que tenham feito curso superior. Atualmente eu tenho uma prima que está cursando Administração de Empresas à distância, mas ainda não terminou (JULIA – PROUNI).

POLIANA (PROUNI) conta que vem de uma vida muito sofrida, com situação social bem complicada. Informa que não tinha pai (veio a conhecê-lo faz dois anos), e a mãe não podia estar presente, pois trabalhava para sustentar os cinco filhos sozinha (não recebia ajuda financeira de nenhum dos pais de seus filhos). A entrevistada relata que ela e seus irmãos foram “criados na rua”, contando um pouco com a ajuda dos avós, mais do avô. Mesmo do avô a ajuda não era muita, pois ele tinha problemas de alcoolismo. Para POLIANA, o estudo era a sua “tábua de salvação”, ressaltando que a sua mãe sempre deixou claro que os filhos tinham que estudar, especialmente em uma escola pública que era considerada a melhor da região em que moravam (mesmo que longe da residência da família):

Íamos e voltávamos a pé (a entrevistada e os irmãos). Era um percurso bastante grande. Andávamos bastante. Ela (a mãe) via que era os estudos que podia nos tirar desta condição. Cresci sempre com isto (com esta influência da mãe). Sempre gostei muito de ler, apesar de não ter muitos livros de qualidade em casa. Tinha mais romances e revistas. [...] Na adolescência fui sozinha na busca pelo conhecimento, sempre fui muito ávida por estudar (POLIANA – PROUNI).

POLIANA passou muitas dificuldades na sua infância e adolescência. Ela engravidou de sua primeira filha no final do ensino médio, mas mesmo com todos os obstáculos, não desistiu dos estudos. Com muito esforço, e mesmo não possuindo referências em sua família de alguém que tivesse cursado o ensino superior, conseguiu fazer o curso de Direito. Mas isto ocorreu, sem dúvida, conforme ela mesma reconhece, porque pode contar com uma política afirmativa (no caso o PROUNI), conseguindo ser a primeira de sua família a fazer um curso universitário.

Interessante destacar que, das seis entrevistas realizadas, constatou-se que três entrevistadas tinham pais e mães (ou um deles, ao menos) com o curso superior. Tanto ANA (COTA RACIAL), como MOANA (COTA RACIAL) e PAOLA (FIES) são filhas de mães professoras, sendo o pai da primeira e da terceira, também professores. E foram essas três advogadas, portanto, que não foram as primeiras de suas famílias a cursar o ensino superior. Neste sentido, destaca-se também que há pesquisas que apontam que o nível de escolaridade dos pais (de ambos ou apenas um deles) aumenta as chances de os filhos cursarem o ensino superior (PNAD, 2014).

JULIA (PROUNI), SIMONE (PROUNI) e POLIANA (PROUNI), que declararam terem sido as primeiras de suas famílias a cursar o ensino superior, não tinham nenhum de seus pais (nem o pai, e nem a mãe) com formação universitária. Mas com o incentivo familiar, esforço pessoal, e sobretudo com o apoio obtido das políticas afirmativas (PROUNI), puderam alterar o destino que, provavelmente, lhes teria negado a oportunidade de acessar o ensino superior, e formar-se no curso de Direito.

A cada dia que passa eu tenho maior compreensão do que significou ter concluído o curso de Direito, com o auxílio do PROUNI. Na época eu nem tinha muita noção, mas agora eu vejo como a minha vida é outra, e foi por causa do Direito. Fazer a faculdade fez com que eu me transformasse,

¹⁶² Disponível em: <<http://www.agenda2030.com.br/>>. Aceso em: 01 mar. 2021.

tivesse outras oportunidades, tanto de transformação cultural, como pessoal e financeiro. E mais, está transformando a minha família! (SIMONE – PROUNI).

Mas ainda que ANA, MOANA e POLIANA tenham declarado não terem sido as primeiras de suas famílias a cursar o ensino superior, foram elas as primeiras a fazer o curso de Direito. Ressalta-se que tal curso é considerado um dos mais concorridos nas universidades brasileiras, requerendo, portanto, relativo grau de conhecimento para a aprovação no concurso vestibular. E as motivações são as mais variadas para a escolha do curso de Direito, conforme examinado com mais detalhes no item a seguir, a partir das entrevistas realizadas.

5.2.2 Curso de Direito: vencendo barreiras familiares e pessoais para realizar conquistas e ideais

Direito é um curso que possibilita o desempenho de diversas atividades como Delegado/a de Polícia, Juiz/a de Direito (Estadual ou Federal), Procurador/a (da República, dos Estados, dos Municípios), Promotor/a de Justiça (Estadual ou Federal), Assistente e Assessor/a Jurídico de órgãos públicos e de instituições privadas, Docência no ensino superior, Escritor/a de obras jurídicas (doutrinadores), assim como possibilita, também, prestar concursos públicos que tenham como requisito o bacharelado em Direito (Auditoria Fiscal, por exemplo).

Porém, é a advocacia que contempla o maior número de profissionais que se formam em Direito. Neves (2020) exalta que cabe aos advogados/as lutar por um Estado mais justo e solidário, devendo, para tanto, assumir seu inerente dever de “agentes de transformação”. A própria Constituição de 1988, em seu art. 133, ao prever a indispensabilidade do advogado para a administração da justiça, reforça a importância desses profissionais para tal fim, o qual pode ser considerado, por isso, um verdadeiro “instrumento do processo civilizatório” (REALE JUNIOR, 2020).

Entre as motivações que costumam levar estudantes a escolher o curso do Direito, por vezes, pode estar mesmo o ideal de contribuir para o avanço da civilização, em busca de uma transformação social. E foi a partir das entrevistas realizadas que se constatou que para maior parte das advogadas entrevistadas esta foi a motivação principal na escolha do curso de Direito. Ou seja, a vontade de

realizar um “ideal”, de “fazer a diferença no mundo”, apareceu como motivo prevalente entre as advogadas entrevistadas.

Antes de comentar sobre a sua motivação, JULIA (PROUNI) se recorda que há alguns anos teve problemas com o único imóvel residencial que a família possuía. Por uma atitude ilícita do profissional contratado pela família, para rever o contrato de financiamento, acabaram perdendo o imóvel, vitimadas por golpe engendrado pelo próprio profissional. Segundo JULIA, tal fato teve influência na escolha do curso de Direito, entre outra situação ocorrida quando de sua participação direta no movimento de alunos e professores no Colégio Estadual do Paraná. Neste episódio, a entrevistada conta que contribuiu com a luta pela conquista de eleições diretas para a direção da Instituição, como modo de “contribuir para uma sociedade melhor”. Segundo JULIA:

A questão toda que aconteceu com a minha casa, e especialmente a questão das eleições no Colégio foi fundamental para escolher esta área. Então, na escolha do Direito há um idealismo, e também uma vontade de melhorar a condição de vida, com certeza. E isto foi bem relevante! A estabilidade financeira é importante. Quando se entra na faculdade, a gente “acha” que com Direito temos isto. É difícil, mas é o que todo mundo busca (JULIA – PROUNI).

Em realização a um desejo pessoal, PAOLA (FIES) fez o curso de Letras (na UFPR), enquanto estava fazendo o curso de Direito (na PUC), tendo se formado em ambos os cursos. Para a entrevistada, o Direito representou a “busca por justiça”, mas também “fazer a coisa certa, e entender como as coisas funcionam”, com clara demonstração, portanto, da vontade de efetivar um ideal na/de vida. O idealismo, aliás, é apontado como o seu motivo primeiro para a escolha do curso de Direito:

Acho que a minha primeira motivação tem muito a ver com idealismo, para mim é isso. De um lado letras, uma coisa do espírito mais livre, e do outro lado Direito, que tem a ver com o fazer, com o colocar as coisas em prática. É também muito envolvido com o poder, com o poder de fazer as coisas, de argumentar, conhecer os mecanismos, mudar, de fazer justiça. Eu vi isto no Direito, a possibilidade de fazer justiça, de fazer a coisa certa. Lutar pelos injustiçados. A gente vê que precisa ter este ideal para se motivar (PAOLA – FIES).

SIMONE (PROUNI) foi uma das entrevistadas que aparentemente mais passou por dificuldades, sobretudo financeira, no decorrer da faculdade. Conforme já informado, ela trabalhava com limpeza doméstica (diarista) a fim de conseguir

renda suficiente para manter a si e a seus filhos menores enquanto estudava. Mas apesar da difícil situação, não aparentou perder certo grau de “idealismo” ao responder o questionamento sobre o motivo que a teria levado a escolher o curso de Direito. SIMONE foi bem direta e enfática, conforme a seguir o seu relato:

Se for uma resposta objetiva seria idealismo. Eu tinha uma ideia que eu tinha que ajudar as pessoas, sempre foi uma coisa minha. Eu achei que o (curso de) Direito era um jeito de fazer isso. Nunca pensei muito em dinheiro, essas coisas, até hoje tenho dificuldade em relação a isso. Depois eu vi que era um jeito que se poderia ganhar dinheiro, mas de início pensei por ser uma coisa nobre, uma profissão importante em que se é possível ajudar as pessoas. Para mim, é um meio pelo qual se ajuda as pessoas, e por isso é uma coisa importante. Nunca pensei em fazer Direito para ficar rica, uma coisa até inocente, ingênua, até hoje sou assim, idealista mesmo (SIMONE – PROUNI).

Tradicionalmente o curso de Direito é procurado por muitos estudantes, em alguns casos até por influência de suas famílias, em razão do *status* que pode ser proporcionado com tal escolha. Ou seja, Direito é um curso que ainda pode, apesar do expressivo número de faculdades criadas nos últimos anos, trazer a possibilidade de ascensão social para muitas famílias, assim como os cursos de Medicina e Engenharia. Por vezes, isso é o que se passa mesmo no imaginário social, conforme verificado na entrevista realizada com a ANA (COTA RACIAL):

O Direito sempre foi uma profissão tida como de ascensão social, e na minha família não foi diferente, tanto é que um dos meus irmãos é engenheiro. E na minha família não tem ninguém na medicina porque ninguém conseguiu passar na medicina, mas meus pais sempre colocaram isso: direito, engenharia e medicina como todos os pais tradicionalistas (ANA – COTA RACIAL).

Já para MOANA (COTA RACIAL), a escolha do curso de Direito não teve um motivo claro. Ela se recorda que desde criança havia decidido que seria juíza (talvez quando tinha uns 11 anos de idade, segundo arrisca lembrar). Ela diz não se recordar se havia visto este tipo de carreira em algum filme, e como tinha colocado isso em sua cabeça, mesmo sem saber qual era o curso necessário para se tornar magistrada. Posteriormente, descobriu que era o curso de Direito que possibilitaria essa carreira. Foi a partir daí que MOANA decidiu que iria fazer tal faculdade, porém tendo mudado os planos em relação à carreira a seguir:

Na graduação eu conheci outras carreiras, inclusive da Defensoria Pública, e aí então me apaixonei. Inicialmente eu achei muito legal, mas não conhecia. Então eu fui fazer estágio na Defensoria Pública para ver se era legal mesmo. Transformei-me. Eu mudei de carreira, não quero mais ser Juíza, quero ser Defensora Pública! (MOANA – COTA).

Outra motivação verificada nas entrevistas foi a possibilidade de realizar um trabalho mais intelectualizado, que usasse mais a “cabeça”, e menos o corpo, ou seja, que necessitasse de menos esforço físico. Esta também foi uma das motivações de SIMONE (PROUNI) que, apesar de ter apontado como idealismo o primeiro motivo para a escolha do direito, expressou também o desejo de trabalhar “sem ninguém” (como autônoma). Em seu caso, plenamente justificável tal motivação, haja vista que durante o período em que cursou a faculdade, SIMONE trabalhou como diarista para sustentar a si e dois filhos, menores de idade.

Eu pensava que com o Direito eu poderia trabalhar sozinha. Poderia ter os meus clientes. Poderia ter o meu lugar de trabalho, e trabalhar até que fosse bem velha, mesmo que eu tivesse oitenta anos. E mesmo que tivesse o corpo muito cansado eu ia conseguir trabalhar, porque eu ia depender da cabeça. Isto eu pensava muito, porque eu sempre trabalhei em serviço muito pesado, restaurante e limpeza. Eu achava que o meu corpo não ia aguentar. Então eu pensava em uma coisa que eu pudesse trabalhar com a cabeça, e por isso eu escolhi o Direito (SIMONE – PROUNI).

Das respostas das entrevistadas, depreende-se que a motivação para a escolha do curso de direito foi a possibilidade de:

- a) propiciar ascensão social;
- b) seguir carreira jurídica;
- c) realizar uma atividade profissional mais intelectualizada (com menos esforço físico); e
- d) satisfazer um idealismo pessoal, relacionado ao desejo de contribuir para uma sociedade mais justa.

Esta última motivação, que almeja, no fundo, uma transformação social, foi a resposta mais recorrente entre as entrevistadas. Daí decorre que tal motivação possui importante potencial para contribuir com a igualdade racial na advocacia.

5.2.3 A importância das políticas afirmativas para o acesso das mulheres negras ao curso de Direito

A temática racial, que teve como importante marco legal a sua previsão na Constituição Federal de 1988, também foi beneficiada com a aproximação do Movimento Negro com o Estado, contribuindo para a introdução de políticas afirmativas em favor da população negra no País (LIMA, 2010). No âmbito do ensino superior, destacam-se as cotas raciais (ensino público), o PROUNI e o FIES (âmbito privado). Tais políticas, ainda que venham recebendo críticas ao longo de suas implantações, oferecerem oportunidade de acesso ao ensino superior, notadamente em relação à população negra.

Neste sentido, foi perguntado às entrevistadas se sem a política afirmativa de acesso ao ensino superior teria sido possível fazer o curso de Direito. ANA (COTAS RACIAIS), que fez Direito na UFPR, observa que dois anos antes, havia feito os três primeiros semestres em uma universidade privada (com bolsa de estudos). Mas como a intenção da entrevistada era estudar em uma instituição pública de ensino superior, trancou a matrícula, e com o ganho obtido com as aulas de inglês que passou a ministrar, conseguiu pagar um cursinho preparatório, e passar então no vestibular na UFPR.

Eu acho que até iria conseguir me formar (na universidade privada), aos trancos e barrancos, e desde que continuando com a bolsa de estudos, porque isto é uma coisa que eu nunca me furtei de fazer, de correr atrás destas questões para auxiliar na parte econômica. Eu acho que teria me formado (na universidade privada), mas com outra cabeça, eu acho que a Federal (UFPR) tem em uma formação que faz com que a gente pense de uma forma mais global nas coisas (ANA – COTA RACIAL).

Já a situação da MOANA (COTA RACIAL) foi diferente, vez que ela nem cogitou tentar fazer vestibular para Direito em instituição privada de ensino superior. Mas MOANA, assim como ANA, fez também um cursinho preparatório (com bolsa de estudos) para ajudá-la a ter um melhor desempenho no vestibular da UFPR. E o esforço, ainda que tardio, foi recompensado, pois embora MOANA tivesse sido aprovada primeiramente em outra universidade pública, com insistência prestou novo vestibular para UFPR, tendo sido então aprovada na sua tão almejada Instituição.

[...] Fiz antes cursinho no Positivo, com bolsa parcial [...] No segundo semestre eu tinha passado pelo ENEM em outra universidade pública, para Direito também, em razão do ENEM que eu tinha feito em 2010. Era em Palmas, no sudeste do Paraná. Quando eu estava cursando lá o primeiro semestre, eu fiz o vestibular na UFPR, e quando eu passei não pensei duas vezes para vir para Curitiba, justamente porque era melhor, muito mais perto de casa, muito mais fácil para mim (MOANA – COTA RACIAL).

Para as demais quatro entrevistadas, as quais foram beneficiárias das políticas PROUNI e FIES, foi perguntado se teriam tido condições de fazer o curso de Direito em uma instituição privada, sem a ajuda das referidas políticas afirmativas. JULIA, que ingressou na PUC com o PROUNI, e foi a primeira integrante da família a cursar ensino superior, respondeu:

Não. Sem chance (não teria feito Direito se não fosse o PROUNI). Na época que eu entrei a mensalidade já era R\$ 950,00. Hoje em dia está R\$ 1.700,00. Se somar a renda de todo mundo aqui em casa, tirando eu, a dos meus pais não daria o valor da mensalidade da faculdade. Nem o cursinho eu teria tido condições de pagar. Eu tive bolsa para fazer o cursinho, que na época era R\$ 600,00, mas eu consegui bolsa de 100% no Dom Bosco (por meio de processo seletivo por prova). Tentei também a Federal (sem, no entanto, ter conseguido aprovação) (JULIA – PROUNI).

PAOLA (FIES) ingressou na PUC utilizando o sistema FIES, no mesmo período cursou Letras na UFPR. Questionada se teria tido condições de fazer o curso de Direito sem o FIES, PAOLA destacou que no mesmo período o pai estava sem emprego, e a avó esteve adoentada, e que por isso foi uma fase ainda mais difícil para a sua família. Assim, ela explicou o que significou o FIES para a conclusão do curso:

Desde o início do curso a gente estava em um período que meu pai não estava empregado. Então a gente tinha só o rendimento da minha mãe, e eu fazia só estágio. Pegou um momento bem pesado para gente. E aí participei do FIES. Algumas coisas foram acontecendo naquele período, a minha avó estava muito doente, então tínhamos uma atenção e um custo que era direcionado para ela. Então foi uma ajuda muito importante para nós (o FIES). Sem o FIES não teria conseguido cursar Direito... Não teria conseguido com certeza!!! (PAOLA – FIES).

SIMONE (PROUNI), outra entrevistada, conta que sua mãe fora dona-de-casa durante boa parte da vida, tendo retomado os estudos apenas aos 62 anos de idade, quando finalizou o ensino médio e, depois, se formou no curso de Pedagogia. A mãe da entrevistada, ademais, passou a dar aulas no SEMEI. Em razão da

necessidade financeira no decorrer de sua vida, SIMONE trabalhou como atendente de balcão e limpeza doméstica. Conforme já mencionado, SIMONE necessitou trabalhar como diarista enquanto esteve cursando a faculdade. Por isso, indagada se teria tido condições de cursar Direito sem o auxílio das políticas afirmativas, respondeu:

Nenhuma, sem o PROUNI não teria tido nenhuma chance de ter cursado a universidade. E eu só consegui fazer a faculdade também porque era perto de onde eu estava morando. Eu era recém separada, e se eu tivesse que pagar vale transporte eu não teria conseguido fazer, pois nem dinheiro para o vale transporte eu tinha. Aí as pessoas falam “está ganhando a faculdade e não tem dinheiro para o xerox?”, não! Não tenho (dinheiro para fotocópias) (SIMONE – PROUNI).

Para a sexta advogada entrevistada também foi perguntado se teria tido condições de fazer o curso de Direito em uma instituição privada, sem a ajuda das referidas políticas afirmativas. POLIANA (PROUNI), que teve um histórico de vida marcado por dificuldades financeiras e abandono parental, tendo trabalhado muito durante a adolescência (com venda de doces e salgados, alguns “bicos” como promotora de vendas, e com entrega de cartas nos Correios), conseguiu cursar Direito somente porque teve a ajuda do PROUNI. Neste sentido, POLIANA foi bem enfática:

Não. Sem o PROUNI não teria conseguido fazer o curso de Direito. Quando entrei para o Correio, vi que o trabalho era muito pesado, e eu só ficava doente, achava que não ia aguentar. Aí eu falei: preciso estudar, estudar para sair daqui, né? Aí, quando surgiu o ENEM, eu comecei a fazer as provas. Eu até já tinha passado no UNICURITIBA, pois para mim o sonho era estudar lá. Mas consegui uma bolsa de apenas cinquenta por cento. E minha mãe não tinha condições de pagar. Eu ainda não estava no Correio, e então eu não pude fazer (POLIANA – PROUNI).

Antes de cursar Direito na Universidade Positivo, POLIANA (PROUNI) chegou a iniciar esse curso em outra instituição de ensino superior. Porém, como na ocasião a bolsa de estudos obtida custeava apenas metade do valor da mensalidade (50%), e ela estava tendo problemas em sua segunda gravidez, com descolamento da placenta, necessitou trancar a matrícula antes do término do primeiro semestre. Ao tentar retornar, após o nascimento da filha, foi informada que havia perdido a bolsa de estudos. Sentindo-se humilhada e arrasada com a informação, POLIANA teve o apoio de alguns professores, o que a marcou muito e contribuiu para que não

desistisse de estudar. Confiante e determinada fez novamente o vestibular, e ingressou na Universidade Positivo, onde finalmente conseguiu uma bolsa de estudos integral.

As políticas afirmativas, portanto, sejam elas as cotas (raciais), PROUNI ou FIES, possibilitaram às entrevistadas fazer o curso que almejavam. Constatou-se que sem a existência de tais políticas, elas não teriam conseguido fazer o curso de Direito, ainda que uma das entrevistadas (beneficiária das cotas raciais) tenha respondido que ela teria conseguido, mas desde que com a concessão de bolsa de estudos. Portanto, as políticas afirmativas foram imprescindíveis para a realização do desejo das seis entrevistadas de efetivamente fazer o curso de Direito, e consequentemente realizar seus ideais.

Conforme nota-se nos relatos obtidos, muitas advogadas possuem história de vida marcada por dificuldade financeira e algumas com problemas de ordem familiar. Portanto, compreende-se que no caso das seis entrevistadas as políticas afirmativas representaram um avanço para a igualdade, notadamente da igualdade racial, vez que tiveram a possibilidade de fazer um curso que historicamente foi destinado a homens brancos, majoritariamente. Com isso, além do benefício pessoal às entrevistadas, tais medidas trouxeram também benefícios à advocacia, e à sociedade em geral.

5.3 DESAFIOS PARA A EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE RACIAL DA MULHER NEGRA NO BRASIL

Se de um lado tais políticas afirmativas vêm propiciando significativo êxito para o ingresso de pessoas outrora excluídas do ensino superior, como a população negra, por exemplo, possibilitando maior igualdade de acesso na advocacia, de outro há a necessidade de investigar os desafios para a efetivação da igualdade. Segundo Baptista (2018), Superintendente de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade (Sipad) da UFPR, ao longo no tempo, as cotas em todos os cursos e campi propiciaram um ganho significativo para a comunidade da UFPR, sobretudo para a população de descendentes negros da instituição, o que também é notável em instituições privadas.

Porém, a existência de políticas afirmativas para ingresso nas IES, necessariamente não tem o mesmo potencial na construção da igualdade,

especialmente a racial. Fato é que a utilização de tais políticas constitui-se em uma maneira de tentar conter o processo de aumento das desigualdades, já que antes da utilização de tais políticas, “a cada ano aumentava fortemente a desigualdade entre brancos e negros” (BAPTISTA, 2018). Desde a sua adoção, no início dos anos 2000, tem-se caminhado para se chegar a uma situação de maior igualdade, sobretudo racial, mas com limitações para tanto.

5.3.1 A universidade Pública como promotora da igualdade racial

As políticas afirmativas de acesso ao ensino superior, sejam no âmbito público (cotas raciais), como no âmbito privado (PROUNI e FIES) constituem-se, sem dúvida, em um importante mecanismo para dirimir a desigualdade racial. Porém, o incentivo a pesquisas e programas de estudo voltados às relações raciais e às questões pertinentes à população negra ocorrem, normalmente, na esfera pública. Neste sentido, o próprio Estatuto da Igualdade Racial traz menção expressa a respeito, como meio de fomentar estudos e pesquisas na temática racial.

Prevê o mesmo Estatuto, o incentivo do Poder Executivo às instituições de ensino superior, tanto públicas como privadas, à incorporação de temas relacionados à pluralidade étnica e cultural da sociedade brasileira, e o desenvolvimento de programas de extensão universitária destinados a promover aproximação de jovens negros e negras a tecnologias avançadas, entre outras diretrizes relativas a esse tema. Prevê, ademais, o apoio e estímulo a atividades socioeducacionais realizadas por entidades do movimento negro, disponibilizando de mecanismos em geral para tal fim.

Porém, tais medidas são verificadas, normalmente, em instituições públicas, onde geralmente existem Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros, e disciplinas que envolvam relações raciais, como no caso da UFPR e UTFPR¹⁶³, por exemplo. Considerando, portanto, que tais incentivos e diretrizes são, na prática, efetivados em instituições públicas de ensino, compreende-se que este ambiente pode ser o mais adequado para propiciar o pleno desenvolvimento e formação de estudantes negras e negros no âmbito do ensino superior.

¹⁶³ Exemplos: Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB), na UFPR, e Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI), na UTFPR.

Embora ANA (COTA RACIAL) tenha sido aprovada no vestibular para ingresso no curso de Direito em instituição privada, optou em insistir nos concursos vestibulares seguintes, visando à aprovação na Universidade Federal do Paraná. Segundo a entrevistada, diz que até poderia ter conseguido colar grau na primeira instituição (com muito sacrifício, e desde que com bolsa de estudos), mas teria se formado “com outra cabeça”, vez que entende que na universidade pública a formação “faz com que a gente pense de uma forma mais global nas coisas”. Para ANA, se não fosse a experiência e o aprendizado obtido na UFPR, ela teria outra forma de pensar e agir:

A minha vivência dentro da universidade foi muito positiva porque ela me desconstruiu. A gente tem que também pensar como, principalmente as pessoas pardas - que tem passabilidade - não são educadas sobre sua ancestralidade, sobre a sua negritude. A universidade me proporcionou desconstruir tudo isto, e deixar de ter raiva da minha origem familiar também (ANA – COTA RACIAL).

Interessante notar que ANA menciona o termo “passabilidade”, o qual é utilizado, geralmente, para se referir às experiências relacionadas à identidade do sujeito (racial, étnica, classe social, orientação sexual, gênero, idade, entre outras). Passabilidade, em outras palavras, tem o sentido de “passar por”, ou seja, é o ato de uma pessoa “se passar” como pertencente a uma categoria identitária diversa. No caso, ANA se refere, muito provavelmente, à passabilidade racial, na qual “pessoas negras assumem-se como brancas buscando a ascensão social” (MUNT, 2017).

ANA relata que chegou a ter raiva de seu sobrenome, porque ele não era condizente com a sua aparência, gerando, inclusive expectativa nas pessoas (o seu sobrenome paterno é de origem eslava). Atribui a sua “desconstrução” à universidade, afirmando que pelo tripé ensino, pesquisa e extensão, e pela possibilidade de ter acesso a outras realidades, passou a ter mais consciência de seu “papel no mundo”. ANA ressalta que, sem dúvida, isto foi primordial em sua formação, e que se não tivesse estudado na universidade pública, não seria nem a metade do que ela é. Neste sentido, assevera:

Talvez eu fosse uma pessoa que alisasse o cabelo e fosse trabalhar, mesmo descontente, em um escritório de advocacia, e não fosse me indignar, se não fosse a universidade federal. Este é também o papel da universidade, fazer com que a gente se desconstrua, e acho que eles cumprem bem esse papel. Sair do estado de alienação da realidade dói, não é um processo feliz, é um processo bem doloroso. Mas eu preferi

passar por este processo, e saber o que eu estou fazendo da minha vida, do que ir com a maré (ANA – COTA).

ANA é pragmática quando se refere aos benefícios que a universidade pública trouxe para sua vida. Desde a questão racial, como a questão de sua sexualidade, ela enfatiza a oportunidade que esse espaço oferece para que tais questões possam ser discutidas, propiciando aos discentes a possibilidade de repensar sua própria existência, inclusive. Ao comentar que caso não tivesse estudado na UFPR seria uma pessoa que iria “alisar o cabelo”, demonstra claramente a sua autoconsciência e o seu lugar no mundo, podendo atualmente ser e agir quem é, e com muito orgulho de sua condição racial.

Se eu tivesse ficado naquela Instituição privada, eu não teria tanta consciência social de quem eu sou no mundo. Eu teria me formado talvez com uma série de preconceitos. Estudava pela manhã, quando as meninas vão de salto alto e maquiagem às 07 da manhã. Eu não teria tanta consciência social. Esse é o pulo do gato. Eu acho que eu seria mais alienada neste sentido, e não porque os professores lá (na instituição privada) não sejam bons, eu tinha excelentes professores, mas é um ambiente que, para se sentir inclusa, teria que jogar conforme aquele jogo, aquelas regras. Teria que ter me adaptado, e não passado por um processo em que eu tivesse me desconstruído (ANA – COTA RACIAL).

A entrevista com ANA foi muito rica no sentido de trazer a realidade do que é estudar em uma universidade pública, sob o ponto de vista de quem é considerado, por vezes, “minoría” na sociedade brasileira. ANA reforça que ambientes como a UFPR possibilitam ao alunado a experiência de “viver uma pluralidade em que as pessoas não são padronizadas”, propiciando, deste modo, uma “pluralidade de vivências”.

Na faculdade privada se veem pessoas com os mesmos estereótipos, com a mesma forma de pensamento, com o mesmo estilo de roupa e cabelo. Elas vão para as mesmas baladas. Enfim, há uma formatação de pensamento. O ensino público me trouxe isto, esta possibilidade de conviver com a diversidade e de entender as minhas diversidades e as minhas contradições. É uma mudança tremenda, é uma contribuição que é para a vida (ANA – COTA RACIAL).

Quando perguntado a MOANA (COTA RACIAL), que também estudou na UFPR, sobre as maiores alegrias em ter feito o curso em uma universidade pública, primeiramente ela destacou que fora a própria aprovação, além do momento que concluiu grau. Mas destaca que, por ser um curso “politizado”, lhe propiciou um

ambiente de descobertas, como a de sua própria negritude. Ela comenta que embora soubesse que era descendente de negro, tendo ingressado pelas cotas raciais, ela não se enxergava como negra. Ressalta que sabia que não era branca, mas achava que se autoconsiderar uma pessoa parda era suficiente. Foi então com a sua vivência na universidade que ela teve a percepção do que é ser uma pessoa negra, e as suas significações e implicações que daí decorrem:

Eu percebi: gente, acho que sou negra! Foi uma descoberta, e isso mudou muito a minha vida, tanto na forma de me auto identificar, pois antes eu alisava o cabelo, e aí deixei de alisar, como foi muito importante pela forma de me colocar no mundo. [...] Então além da formação jurídica, da minha carreira, também muitas coisas que aconteceram mudaram a minha forma de ver o mundo. Não sei, nunca tinha pensado nisto, mas afinal (essas) são as minhas alegrias, que me impactaram positivamente (MOANA – COTA).

É neste ambiente que a universidade pública oferece, que estudantes como ANA e MOANA, encontram meios para, ao mesmo tempo que se sentem mais acolhidos/as e incluídos/as, ante a presença de medidas diversas que envolvam a questão racial, também possam desenvolver maior consciência social, dada as condições que tais universidades públicas costumam oferecer. A própria desvinculação das instituições de ensino públicas com a obtenção de lucro, é um fator que provavelmente contribui para um espaço mais democrático, com mais liberdades tanto ao corpo docente, como aos próprios discentes, conforme relatado.

Neste contexto, é notável a diferenciação das políticas afirmativas de acesso ao ensino superior em relação aos benefícios que podem trazer às/aos estudantes, sobretudo relativos à questão racial. Conforme foi possível verificar, a partir do relato das duas advogadas entrevistadas que cursaram uma universidade pública (ambas na UFPR), e que utilizaram as cotas raciais, tais políticas apresentam maior potencial para contribuir com a igualdade racial, inclusive na perspectiva da igualdade enquanto reconhecimento de identidade.

Daí se infere que as outras políticas utilizadas pelas demais entrevistadas, PROUNI e o FIES, demonstram, neste sentido, limitações. Porém, ainda assim, essas duas políticas foram relevantes e, sobretudo, imprescindíveis, conforme relatado pelas entrevistadas. Ademais, considera-se que fazer o curso de Direito é um dos fatores que contribuem, também, para a promoção da igualdade racial.

5.3.2 O entrecruzamento do público e do privado em possíveis contradições

A partir dos anos de 1990, houve um significativo aumento de Instituições de Ensino Superior (IES) no Brasil. Iniciativas como o PROUNI, o FIES, a política de cotas, e o aumento da oferta de cursos superiores à distância, vêm contribuindo para tal aumento. Porém, houve pequeno crescimento do setor público, e grande expansão do setor privado, ampliando significativamente o número de matrículas nas instituições privadas. Tal fato é explicado, segundo Sguissardi (2006), de um lado pela grande redução do financiamento às IFES, e de outro pelas facilidades de criação de IES privadas, sobretudo com a finalidade de obtenção de lucro.

O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira (Inep) (2013) informa que 73% do total das matrículas realizadas no ensino superior encontrava-se na rede privada de ensino. Já no ensino médio ocorria o contrário, 83% das matrículas são da rede pública de ensino (INEP, 2013). Segundo censo mais recente da educação (INEP, 2019) há no Brasil 299 Instituições de Ensino Superior públicas, e 2.238 Instituições de Ensino Superior privadas, ou seja, 88,2% das Instituições de educação superior são da rede privada. Em 2019, segundo esse censo, 3,4 milhões de alunos ingressaram na educação superior (INEP, 2019).

Referente à educação básica, no ano de 2019, foram registradas 47,9 milhões de matrículas nas 180,6 mil escolas de educação básica no Brasil, sendo 38.739.461 na rede pública, e 9.134.785 na rede privada (INEP, 2019). O País contava, no ano de 2019, com 180.610 escolas de educação básica. No Ensino Fundamental (anos iniciais) foram 15.018.498 matrículas, sendo 12.139.338 na rede pública, e 2.879.160 na rede privada. No ensino fundamental (anos finais) foram 11.905.232 matrículas, sendo 10.067.286 na rede pública, e 1.837.946 na rede privada. E no ensino médio foram 7.465.891, sendo 6.531.498 na educação pública, e 934.393 na educação privada.

Verifica-se que a rede pública “municipal” é responsável por aproximadamente dois terços das escolas (60%), seguida da rede privada (22,9%) (INEP, 2019). Desse modo, verifica-se que a maior parte das/os estudantes da educação básica brasileira, incluindo ensino fundamental e médio, concentra-se na rede pública de ensino, e já a maior parte das/os estudantes do ensino superior encontram-se na rede privada de ensino. Porém, como a qualidade e eficiência do ensino básico brasileiro costuma ser melhor na rede privada (SAMPAIO e

GUIMARÃES, 2009)¹⁶⁴, tem-se que o acesso ao ensino superior público parece ser mais favorável as/aos estudantes dessa rede.

Neste sentido, constatou-se que entre as entrevistadas que utilizaram as cotas raciais, na UFPR, ambas fizeram o ensino médio em instituição privada (com bolsa de estudos). ANA (COTA RACIAL) fez o ensino fundamental em escola pública, e o ensino médio em escola particular (com bolsa). Ela não foi a primeira de sua família a cursar o ensino superior, embora tenha sido a primeira (e única) da família a formar-se em Direito. MOANA (COTA RACIAL) estudou até o 5º ano do ensino fundamental na rede pública, e os anos seguintes fez em escola particular (com bolsa de estudos). MOANA não é a primeira de sua família a cursar o ensino superior, mas também foi a primeira (e única) da família a formar-se em Direito.

Em relação às demais entrevistadas, as quais estudaram em instituição privada de ensino superior, todas fizeram o ensino médio em escola da rede pública. JULIA (PROUNI) fez o ensino fundamental e médio sempre na rede pública, sendo a primeira integrante da família a cursar ensino superior. PAOLA (FIES) fez o ensino fundamental na rede privada (com bolsa de estudos), mas o ensino médio na rede pública. PAOLA não é a primeira de sua família a cursar o ensino superior, mas é a primeira (e única) da família a formar-se em Direito. SIMONE (PROUNI) fez o ensino fundamental e ensino médio na rede pública, sendo a primeira de sua família a cursar o ensino superior. POLIANA (PROUNI) fez o ensino fundamental e ensino médio em escola pública, sendo a primeira de sua família a cursar o ensino superior.

Considerando os dados mais recentes do Inep (2019), que revelam a possibilidade de maior acesso ao ensino superior público no Brasil por estudantes da rede privada, confirmado pela experiência das entrevistadas, é possível notar uma provável contradição na educação no país, já que estudantes do ensino médio privado (que correspondem a 17% dos estudantes, aproximadamente), e que teoricamente estão mais bem preparados para o exame vestibular, são os que têm mais acesso às universidades públicas brasileiras. Estudantes do ensino fundamental e médio público, de outro lado, acabam tendo que se valer, em muitos

¹⁶⁴ Naiff *et al* (2010) *apud* Arelaro (2007) aponta que entre os principais motivos para que o ensino fundamental na rede pública seja mais precarizado, se comparado com a rede privada, possa estar a alteração na responsabilidade estatal para municipal, sem que tivesse havido preparação adequada do corpo docente. Tal fato teria, de certo modo, fomentado a privatização no ensino básico para alcançar maior eficiência na educação.

casos, de cursos preparatórios para realizarem o concurso vestibular, ou então buscar instituições privadas de ensino superior.

Neste sentido, considera-se como desafio para a efetivação da igualdade, as diferenças no nível de aprendizagem que ocorre no ensino público e privado, nos âmbitos da Educação Básica (Educação Infantil, Ensino Fundamental e Médio), vez que impacta no acesso à oportunidade de cursar uma universidade pública. Tal situação, ademais, tende a manter as pessoas negras em condições desiguais, vez que estas recebem menores salários, possuem maior vulnerabilidade social, e têm menos chances de custear um ensino particular.

Neste cenário, cerca dos 80% de estudantes do ensino médio (provavelmente boa parte de pessoas negras), os quais geralmente utilizam a rede pública de ensino, têm desigual acesso ao ensino superior público. Por isso, as universidades públicas, sem implementação das cotas raciais, tenderiam a continuar sendo um local de pessoas brancas. Daí infere-se, diante da imprescindibilidade das cotas, a importância da continuidade de tais políticas para a promoção da igualdade racial no Brasil.

5.3.3 Ser advogada negra: vencendo os desafios cotidianos

A trajetória das mulheres negras no Brasil é marcada por discriminações nos mais diversos segmentos e espaços sociais. Ainda que diversas ações, isoladas ou coletivas, dentro de uma perspectiva reivindicatória, tenham emergido em diferentes momentos históricos, via movimentos feministas, a luta pela conquista de direitos das mulheres, assim com a luta contra a discriminação racial, se mantém na agenda dos diversos movimentos sociais. O machismo e o racismo devem ser banidos da sociedade brasileira, o que exige a continuidade da organização da sociedade civil no sentido de reivindicar e exigir políticas para esses fins.

No ambiente jurídico não é diferente. As mulheres ainda são as que mais sofrem as consequências de tais fenômenos. Dados apresentados no capítulo anterior evidenciam desigualdades vivenciadas por mulheres, especialmente mulheres negras na advocacia. Pesquisa realizada por Platero (2013) confirmou a existência de preconceito maior em relação à cor/raça do que gênero no exercício da advocacia, espaço historicamente ocupado por homens brancos da elite brasileira. Neste sentido, para verificar a percepção da existência de machismo e racismo na

advocacia paranaense, verificou-se junto às entrevistadas a experiência do que significava para elas ser advogada negra.

Segundo ANA (COTA RACIAL), que se autodeclara parda, ser mulher negra significa “estar na base da pirâmide mesmo”. ANA entende que ser mulher negra é também:

ter resiliência constante, todos os dias. É enxergar desigualdades, e ainda assim trabalhar, com um sorriso na cara e, às vezes, não olhar para estes abismos todos, porque senão não se aguenta. Então ser mulher negra é um desafio maior ainda, constante, pois você ocupa um espaço que não querem que você ocupe, que não foi desenhado para ser seu. É viver com esta exclusão todos os dias (ANA – COTAS RACIAIS).

Para ANA, ademais, há discriminação em relação às mulheres advogadas em geral, e não apenas em relação às advogadas negras. Mas ANA ressalta que se para as advogadas brancas é difícil, para as advogadas negras é ainda pior em razão da somatória do machismo com o racismo: “A misoginia é a base da nossa sociedade. Assim como racismo estrutural, temos a misoginia estrutural. O corporativismo ainda existe. O mundo foi construído para eles” (ANA – COTAS RACIAIS).

MOANA (COTAS RACIAIS) percebe muita diferença em ser mulher negra advogada, mas entende que se soma a essa questão também o preconceito pela (pouca) idade. Relata que por ser jovem, alguns clientes achavam que ela não era advogada e, às vezes, até testemunhas dos clientes também tinham esta impressão. Lembrou que uma vez, a caminho de uma audiência de instrução, quando estavam no elevador, a testemunha lhe perguntou surpreso: “mas você é advogada?”. Diante da afirmação de MOANA, a testemunha, não convencida, insistiu: “mas é advogada formada?”. “Sim, sou advogada formada”, reafirmou a entrevistada.

Situações como esta são muito comuns, observa MOANA. A expressão de surpresa de clientes e testemunhas é até corriqueira nas antessalas de audiência, principalmente porque, supõe a entrevistada, espera-se que “o” advogado que faz audiências seja um homem, e seja branco. Além do aspecto gênero/racial, MOANA menciona a falta de importância dada em situações em que necessitava conversar com desembargadores antes de fazer sustentação oral no Tribunal de Justiça. A entrevistada diz que não era fácil se fazer ouvir, “só começavam a prestar a atenção,

depois que eu já estava falando há um tempo”, destacando que, algumas vezes, havia “um elogio a mais que não precisava”, inclusive.

MOANA lembra de uma vez que a marcou, enquanto ela e seu chefe do escritório aguardavam uma sessão para a realização de sustentação oral no Tribunal de Justiça do Paraná. Na ocasião, ela foi apresentada a um desembargador, o qual, posteriormente, perguntou ao seu chefe se “aquela advogada alta e bonita era solteira”. Segundo a entrevistada:

São situações que acontecem, que doem, e que não é uma coisa aceitável! É muito vulgar! No Tribunal de Justiça (estadual) há muitos desembargadores simpáticos e receptivos que vão além da cordialidade da profissão (MOANA – COTAS RACIAIS).

MOANA (COTAS RACIAIS) recorda que, inclusive, o seu chefe do escritório de advocacia que ela trabalhava a orientava “para tomar cuidado”, para “ficar esperta” com tais situações. Mas MOANA comenta achar estranha esta atitude do chefe, pois assim como ele a alertava para se cuidar, e tomar cuidado, ele próprio também lhe pedia para que ela viesse “mais arrumada” quando necessitava conversar com desembargadores sobre alguma questão processual do escritório.

JULIA (PROUNI) entende que ser mulher negra é muito difícil, por ser confundida, por vezes, como se fosse o cliente, e não a advogada no processo. Assim como explicitado por MOANA (COTAS RACIAIS), há dificuldades pelos clientes, inclusive, em reconhecê-las como advogadas, vez que se diferenciam do padrão comum esperado para um advogado, qual seja, um homem branco.

É muito difícil. Desde você chegar a uma audiência e olharem para o teu cliente e falarem assim: o senhor que é o advogado? Teve muito este tipo de situação. Hoje em dia eu não sinto tanto esta questão, porque o escritório que eu trabalho é realmente diferente, tem um tratamento muito bom. Não posso reclamar. Mas em outros lugares sempre teve diferença de tratamento. Enfim, a gente nem comenta isto com as pessoas porque elas não entendem, acham que é frescura, que é coisa da nossa cabeça (JULIA – PROUNI).

JULIA (PROUNI) comenta que inexistem pessoas negras no escritório que trabalha, se dando conta que dentre as cem pessoas, aproximadamente, que trabalham no escritório, existem pouquíssimas pessoas negras no geral. E dentre essas pessoas, JULIA observa que todas se encontram em nível hierárquico mais baixo, como júnior e *treinee*, não havendo ninguém no nível de gestão, gerência ou

sócio. Destaca que nem na posição sênior tem alguma pessoa negra e que, ademais, das pessoas existentes, só há ela de mulher, além de uma secretária, sendo as outras pessoas negras homens.

Esta também foi a situação encontrada por PAOLA (FIES) nos escritórios em que trabalhou. Relata a entrevistada que nos dois escritórios trabalhados, os sócios proprietários eram pessoas brancas, sendo que em apenas um deles havia uma mulher. Em relação ao significado de ser uma advogada negra, PAOLA é enfática quando diz que mulheres negras, mais do que as brancas, têm que “provar que tem potencial, que tem capacidade”, e que, por isso, marca uma diferença entre ambas. PAOLA cita o exemplo de quando cortou o seu cabelo, passou a sentir olhares, comentários, a desafiando ter que provar a sua capacidade intelectual, situação que um homem branco não passaria, observa.

Para SIMONE (PROUNI), ser advogada negra “é ficar todo dia se reafirmando, ficar provando que o teu trabalho independe do transporte e da roupa que você usa”. Entende que situações preconceituosas ocorrem constantemente em relação às advogadas negras. Porém, como tais estão tão normalizadas, não são computadas, só chamando a atenção situações em que há mesmo maior violência, segundo a entrevistada.

Eu acho que se eu fosse um homem branco seria totalmente diferente a situação na advocacia. Um homem branco pode até ser burro, mas ele é homem, e é branco. Pode ser até ignorante, como por exemplo, o próprio presidente, sem que isto cause maiores problemas (SIMONE – PROUNI).

No entanto, SIMONE (PROUNI) comenta que nos grandes escritórios nem sempre o preconceito ocorre somente por colegas e pelos proprietários contratantes. Às vezes, segundo a entrevistada, pode ocorrer pelo próprio cliente do escritório, o qual, surpreso diante da possibilidade de ser atendido por uma advogada negra, poderá perguntar “que palhaçada é esta?”, indignado com a situação.

Para POLIANA (PROUNI) ser uma mulher negra é ser uma mulher guerreira, um motivo de bastante orgulho, mas às vezes de preocupação, dependendo do lugar onde se está. POLIANA relata ter normalmente dificuldades no trato com as instituições, um pouco por ser mulher, um pouco por ser negra. Comenta que houve, por diversas vezes, situações em que foi confundida com um familiar, e até com a esposa do réu. Nestas situações, POLIANA diz haver um maior esforço para superar

a discriminação, sendo para ela sempre motivo de preocupação, inclusive quando necessita conversar sobre questões processuais tanto com juiz, como com desembargadores, e até mesmo com próprios colegas advogados.

Das políticas afirmativas para o ingresso no ensino superior perscrutadas nesse trabalho (cotas raciais, PROUNI e FIES), todas se mostraram importantes e, sobretudo, imprescindíveis para possibilitar o ingresso nesse espaço, notadamente no curso de Direito. Conforme verificado, porém, há desafios para a efetivação da igualdade. O âmbito da universidade pública se mostrou mais favorável a contribuir com a igualdade racial, vez que há maior incentivo a pesquisas e programas de estudo dirigidos às relações raciais, podendo possibilitar, desta forma, ambiente e formação mais humana, antirracista, além de mais representativa.

Porém, diante da dificuldade para o ingresso em instituições públicas, consideradas mais aptas a contribuir com a igualdade racial, por ter, de um lado, menor número de vagas (se comparado com o ensino superior privado), e de outro pela deficiência do ensino básico público, notou-se, por tais razões, limitações para a efetivação da igualdade. Considerando que o acesso ao ensino superior público ocorre, historicamente, por estudantes com condições socioeconômicas mais vantajosas, há a necessidade de políticas afirmativas para acelerar a igualdade e efetivar a democracia de acesso nesses espaços.

Neste sentido, a política de cotas tem maior potencial para contribuir com a igualdade, com efeitos inclusive na advocacia. Nas universidades públicas há maior acesso a programas e pesquisas na temática racial, o que pode contribuir com a realização da igualdade em sua dimensão de reconhecimento. Das entrevistas realizadas com as advogadas negras, foi possível verificar que o racismo persiste e resiste nas relações sociais, como, por exemplo, nos escritórios de advocacia, nas instituições públicas, e nas próprias atitudes de autoridades do meio jurídico paranaense, dificultando a efetivação da igualdade racial. Por isso, torna-se importante a investigação de suas perspectivas, a seguir.

5.4 PERSPECTIVAS PARA A EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE RACIAL DA MULHER NEGRA NA ADVOCACIA

A adoção de políticas afirmativas, de acesso ao ensino superior, tem se mostrado um importante e imprescindível mecanismo para contribuir com a

efetivação da igualdade, sobretudo da igualdade racial. Confirmou-se o seu importante potencial para tal fim, ao ter sido verificado que sem essas políticas mulheres negras não teriam tido sequer o acesso ao ensino superior e, por isso, muito menos acesso à advocacia. Verificadas, no capítulo anterior, a existência de limitações para a efetivação da igualdade, serão investigadas as perspectivas para o alcance da igualdade racial da mulher negra na advocacia.

Neste sentido, a partir das entrevistas realizadas com as advogadas negras, verificaram-se duas categorias de análise: 1) necessidade de manutenção e ampliação das políticas afirmativas; e 2) da importância de abordagem interseccional para o enfrentamento das desigualdades na advocacia.

5.4.1 Necessidade de manutenção e ampliação das políticas afirmativas

Desde o início dos anos 2000, políticas afirmativas, no campo da educação, vêm sendo implantadas como instrumento de promoção da igualdade sócio-racial. Com o passar dos anos, houve uma intensificação para a implementação, ao tempo que também houve críticas e até ameaças de extinção. E é também por este motivo que se entende pela necessidade de trazer o tema para debate, além de evidenciar as experiências positivas que as políticas afirmativas trouxeram para muitas vidas no contexto brasileiro. Isto é fato, conforme também comprovado nesta pesquisa. Por isso, busca-se propiciar espaço para que as próprias beneficiadas confirmem a necessidade de manutenção e ampliação de tais políticas.

Em relação ao futuro das políticas de cotas raciais na universidade pública ANA (COTAS RACIAIS) demonstra muita preocupação em razão do atual cenário político do país. A entrevistada lembra que houve já “gigantescos” cortes na área da educação, os quais comprometeram a concessão de bolsas, e conseqüentemente a realização de pesquisas. ANA alerta que se continuar nesta quadra, o que ela espera que não aconteça, poderá haver um retrocesso muito grande neste sentido. Otimista, ela acredita que não chegará a tal ponto, mas é enfática ao entender que, de outro lado, os alunos e alunas da UFPR “deveriam ter mais consciência do retorno social, e os cotistas ainda mais”.

ANA sugere como alternativa para contribuir com o despertar da consciência do alunado, a fim de contribuir com a valorização das políticas

afirmativas, ações por meio de mentorias destinadas a alunos/as que estejam entrando na universidade. Segundo a entrevistada:

O alunado que é cotista poderia ter explicações em relação à importância das cotas, mas também para se afirmar como cotista, de dialogar sobre as dificuldades que estão tendo. Neste sentido a mentoria seria interessante, inclusive uma para cada pessoa (ANA – COTAS RACIAIS).

ANA observa que embora o NEAB - Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros, da UFPR, venha fazendo um importante trabalho neste sentido, ela entende que mais ações com o propósito de acolher e ao mesmo tempo conscientizarem alunos e alunas, cotistas inclusive, são muito bem-vindas.

MOANA (COTA RACIAL) observa que quando entrou na universidade a regra era outra, ou seja, o critério racial estava desvinculado do critério social, mas que nem por isso deixaria de ter entrado, já que fez o ensino médio com bolsa de estudos. Em seu entendimento, pessoas negras que estudam em escola particular não estão “blindadas”, isto é, estão sujeitas a sofrer o preconceito racial, independentemente de sua condição financeira. MOANA ressalta que:

É um retrocesso associar o preconceito racial com o social, entendendo que preto rico não sofre racismo. O que não faz sentido. É sabido que não é bem assim, pois se assim fosse, nenhum jogador de futebol sofreria racismo, nunca (MOANA – COTA RACIAL).

Há a necessidade de uma reformulação nas políticas afirmativas, entende MOANA, pois compreende que “as cotas, por si só, não resolvem o problema. É paliativo, mas sem dúvida muda a cara da faculdade”. Ela se recorda de que quando ingressou na UFPR, em 2012, havia poucas pessoas negras. Informa também que na ocasião não tinham sido preenchidas todas as cotas raciais, pois:

além de não ser muito difundido, algumas pessoas que passavam no vestibular não conseguiam se manter na cidade. Então acho necessárias as cotas, mas não suficiente, pois o problema no Brasil não é só social, embora isso tenha também. O problema do preconceito racial é grave e atinge mais do que o social, sem dúvida (MOANA – COTA).

Sobre o futuro das políticas afirmativas raciais, JULIA (PROUNI) entende que, embora tenha havido uma corrente causando um retrocesso recentemente, com pensamento racista, ela ainda consegue manter-se otimista. Para JULIA, tal situação é momentânea, esse tipo de pensamento será superado, afinal, “é visível

como profissionais negros e negras vem se inserindo no mercado nos últimos anos”. Então ela acredita que haverá sim um futuro melhor, que as políticas tendem a permanecer no intuito de contribuir para maior inserção social das pessoas negras.

Considerando a educação como um mecanismo indispensável para propiciar uma maior transformação social, JULIA (PROUNI) observa que embora tenha sido importante a adoção de políticas afirmativas nas universidades, é preciso haver maior reforço na base educacional. Para JULIA,

no geral, a educação tem que melhorar, eu acho que ela é a maior ferramenta que temos para mudar a realidade social no geral. Essas políticas afirmativas têm melhorado muito isto, mas elas não alcançam todas as pessoas. Eu estive em uma situação privilegiada, se comparada com outras pessoas que não tiveram este acesso ao ensino superior. Eu não precisei parar de trabalhar para ter que estudar. Então acho que precisa atingir mais pessoas! (JULIA – PROUNI).

PAOLA, tendo sido beneficiária do FIES, entende que as políticas afirmativas em geral, não apenas devem ser mantidas, como ampliadas, no intuito de reduzir as desigualdades sociais e econômicas, ampliando as perspectivas de futuro, ao mostrar outras possibilidades, inclusive. Para a entrevistada:

são ações que precisam permanecer, precisam estar lá, pois elas são uma forma de tentar reduzir a dificuldade desigual que se tem tanto pela questão racial, como financeira. Então elas são necessárias sim, pois há um déficit muito grande na educação. E a ascensão social depende muito de informação, depende da possibilidade de a pessoa conseguir ver outras opções na sociedade, de ampliar as perspectivas de futuro (PAOLA – FIES).

PAOLA entende, porém, que falta seriedade na sociedade, ao se lembrar de situações em que foram constatadas fraudes na concessão de cotas raciais, como em um caso ocorrido na USP, há alguns anos, segundo a entrevistada se recorda. Falta ainda, segundo PAOLA, o respeito pela história, pelas suas consequências, a percepção social da discriminação e do preconceito, e a valorização dos programas de cotas. Entende que se as políticas afirmativas “fossem ampliadas seria melhor, seria o ideal, além de um movimento de valorização e de reconhecimento”, pois isto poderia também evitar situações de fraude, como a citada.

5.4.2 Da importância de abordagem interseccional para o enfrentamento da desigualdade racial na advocacia

O exercício da atividade profissional da advocacia no Brasil tem ocorrido basicamente sob três formatos, segundo Bertolin (2017, p 03): 1) escritório modesto, com um/a ou alguns poucos advogados/as; 2) escritórios um pouco maiores, com especialização em alguma área específica, tendo um jurista conhecido na sociedade, conhecidos também como “escritórios boutique”; 3) escritórios médios ou grandes, composto por centenas de advogados/as, com unidades no país e mesmo no exterior, voltados ao atendimento a empresas, geralmente estrangeiras ou multinacionais, em várias áreas do Direito.

Destaca-se que a advocacia, enquanto espaço profissional, historicamente não foi um lugar ocupado por mulheres desde sempre, assim como tinha, anteriormente, configuração diversa da atual. A partir da década de 1990, essa atividade passou por transformações geradas por fatores como: o aumento dos cursos superiores de Direito (formando mais profissionais, e ampliando o ingresso de mulheres nesse curso), e as privatizações de grandes empresas públicas (aumentando a demanda por especializações jurídicas), resultando em uma alteração na configuração e composição dos tradicionais escritórios de advocacia.

Nesse contexto, se ampliou o processo de feminização na carreira, juntamente com a mudança no formato do exercício da advocacia, com as mulheres concentrando-se nas áreas tradicionais e nas atividades rotineira, e os homens naquelas mais especializadas e inovadoras (BONELLI, 2013). As advogadas, em sua maioria, e quase sempre, estiveram concentradas na base da carreira (BERTOLIN, 2017), ocupando espaços de menor destaque e com menos possibilidades de ocupar o topo da carreira, conforme já discutido no capítulo 4.

Em relação às advogadas negras a situação é ainda pior, dada a existência tanto da discriminação de gênero, como a racial. Situações discriminatórias vivenciadas pelas mulheres negras na advocacia ocorrem nos mais diversos espaços, seja durante o exercício da atividade profissional, como junto às delegacias, fóruns e tribunais. Também as discriminações ocorrem de formas diversas, como, por exemplo, na falta de oportunidades em escritórios de advocacia. E é em razão destas graves situações que vivenciam cotidianamente as advogadas

negras, que se entende pela necessidade de uma abordagem interseccional para melhor compreender e resolver esta triste e inaceitável realidade.

Compreende-se por abordagem interseccional, a observância do cruzamento de marcadores sociais raça e gênero em determinados contextos. A interseccionalidade, conceito cunhado por Kimberle Crenshaw tem sido considerada uma importante ferramenta analítica das desigualdades sociais, vez que possibilita uma análise crítica, tornando possível a compreensão da “fluidez das identidades subalternas impostas a preconceitos, subordinações de gênero, de classe e raça, e às opressões estruturantes da matriz colonial moderna da qual saem” (AKOTIRENE, 2019, p. 38).

Para a real apreensão da complexidade de identidades e melhor compreensão das desigualdades sociais, é premente a realização de enfoque amplo e integrado, por meio de um olhar interseccional. Por isso, frente à ocorrência de situações discriminatórias de raça e gênero, pelas quais advogadas negras enfrentam no cotidiano da atividade profissional, é imperiosa a observância e utilização da interseccionalidade como importante mecanismo para a promoção da igualdade racial nesses espaços.

Neste sentido, observa-se que todas as entrevistadas relataram situações de discriminação de gênero e raça cumulativamente em suas atividades profissionais, notadamente no ambiente de trabalho. Instadas a contar o significado de ser mulher negra, conforme visto anteriormente, as entrevistadas relataram as dificuldades encontradas em diversos espaços no exercício da atividade profissional. Em relação à percepção da discriminação na advocacia privada, especialmente em relação à exigência de padrão estético e social nos processos de seleção e contratação, obteve-se respostas similares.

ANA (COTA RACIAL) entende que no mercado de trabalho da advocacia:

Há um machismo estrutural, com intercorde de cor da pele, o que afeta sobremaneira as mulheres negras no espaço jurídico, especialmente em relação aos cabelos, os quais são, por vezes, chamativos demais (ANA – COTA RACIAL).

ANA diz estar consciente de que, por não ter “a cor da pele tão retinta”, goza de “privilégios” em termos raciais, diferente da situação de outras mulheres negras, as quais estão “sujeitas a ter trabalhos menores porque precisam do emprego, de

dinheiro, de oportunidade para iniciar a carreira”. Já para mulheres brancas é diferente, “elas têm mais oportunidades e podem escolher”, ou seja, para ANA, mulheres brancas possuem mais poder de escolha na atividade profissional.

MOANA (COTA RACIAL) também faz menção a um tipo de “privilégio” que possui por não ser uma mulher negra “retinta”:

Por ser uma mulher negra não retinta, para algumas pessoas eu sou considerada dentro do padrão aceitável de mulher negra. Sou considerada uma mulher negra bonita, e por isso eu acabo sofrendo menos com discriminações. Mas sinto discriminações, não dá para fingir que o tratamento é igual. Sem dúvida se eu fosse um homem branco seria muito mais fácil.

A expressão negra “retinta”, utilizada por ANA e MOANA, diz respeito a uma distinção em relação às pessoas negras mais claras, estando inserida dentro de um contexto mais complexo, abarcado pelo conceito do colorismo. Devulsky (2021) compreende colorismo como sendo uma ideologia na qual pessoas negras são hierarquizadas conforme o seu fenótipo, sendo tais alvo de discriminações de acordo com o seu tom de pele e traços físicos de origem africana, conforme parâmetro da europeidade. Por isso, discutir as engrenagens do colorismo, e combatê-lo, é considerado também essencial na construção de uma unidade na luta antirracista (DEVULSKY, 2021).

Embora JULIA (PROUNI) esteja trabalhando em um escritório de advocacia há um tempo, relata que apenas recentemente conseguiu se enxergar como parte da equipe, isto é, sentir-se efetivamente inserida naquele espaço. E não por falta de acolhimento de colegas, mas pelo fato de não se sentir representada, vez que é a única advogada negra em um universo de quase cem advogados. Inclusive JULIA conta que foi a partir do lançamento da boneca *Barbie* negra que passou a compreender melhor o motivo do seu desconforto em certos espaços, atribuindo isso à falta de representatividade. E desde então, começou a pensar e refletir a respeito, notando que mulheres negras não ocupavam todos os espaços, inclusive alguns profissionais, como a própria advocacia.

Para PAOLA (FIES), o mercado de trabalho da advocacia exige um padrão estético e social, entendendo que a “boa aparência está muito relacionada ao perfil mais clássico, e por isso bem-visto”. Comenta que em entrevistas para contratação em escritórios, “é muito levado em conta o perfil de cabelo liso, da discricção, como

parte de um perfil estético corporal”. Também SIMONE (PROUNI), que trabalha como autônoma, comenta que não sente inserida nesses espaços. Com bom humor, complementa que nessas situações, coloca uma “fantasia de advogada” e vai em frente, em uma atitude corajosa e firme, sem se importar em causar incômodo, segunda relata.

POLIANA (PROUNI), trabalhando atualmente como autônoma, concorda que o padrão estético e social é uma exigência no mercado de trabalho da advocacia. Lembra que enviou já currículos a diversos escritórios, todos com foto, pois isto era uma exigência, sem que tivesse tido retorno. Observa que é comum também a exigência de língua estrangeira, e possuir um carro para viagens a trabalho pelo escritório. POLIANA observa que há um “perfil” esperado nesses espaços, havendo uma “preferência por pessoas magras, bonitas, brancas e com roupas caríssimas, seguindo um padrão do escritório”, local onde, inclusive, apesar das exigências, somente é possível entrar se a pessoa tiver indicação de alguém.

Portanto, dos relatos observados das advogadas entrevistadas, confirma-se a existência de racismo e machismo no exercício profissional da advocacia, ao se verificar a exigência de um padrão social e estético nos escritórios, mesmo que em alguns casos não intencionalmente. Situações discriminatórias ocorrem, muitas vezes, de modo velado. Mas independentemente se com ou sem intenção, são inaceitáveis e devem ser combatidas.

Assim, para que a igualdade, concomitantemente de gênero-racial seja alcançada, é importante a observância da interseccionalidade. Daí se infere a necessidade da adoção de políticas afirmativas, também nos espaços profissionais, e com a utilização abordagem interseccional, a fim de contribuir com a efetivação da igualdade das advogadas negras.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa objetivou-se analisar, na perspectiva dos direitos humanos, a contribuição das políticas afirmativas – de acesso ao ensino superior – para a igualdade racial na advocacia paranaense, por meio das experiências e percepções de advogadas negras entrevistadas acerca desse tema.

Para o alcance deste objetivo foram entrevistadas seis advogadas, autodeclaradas negras, que utilizaram algum tipo de política afirmativa para o acesso ao curso de Direito. Entre tais políticas cotejadas, estão: PROUNI, FIES e as cotas raciais, sendo que a estas foi destinada uma maior ênfase, em razão da importância que o ensino superior público tem no contexto universitário brasileiro, sobretudo no que tange à qualidade de ensino.

Inicialmente cabe destacar que a dificuldade em localizar advogadas com o perfil desejado pode configurar-se em um indício da ausência de mulheres negras nessa atividade profissional. Quando do contato com cada uma das entrevistadas, foi notada uma grande disposição para contribuir nesta pesquisa. Entende-se tal fato como uma necessidade de expressar a própria experiência neste meio formado, historicamente, por homens brancos pertencentes a uma elite social. Embora a advocacia tenha passado por transformações nas últimas décadas, paradoxalmente desigualdades de raça e gênero ainda ocorrem neste ambiente profissional.

Neste sentido, este estudo confirmou que as políticas afirmativas com recorte racial contribuem para a inserção de mulheres negras em diversas atividades profissionais, inclusive para o acesso à advocacia, contribuindo, conseqüentemente, para a igualdade racial na advocacia paranaense.

Com a realização das entrevistas, este trabalho buscou dar voz às advogadas negras buscando trazer às suas percepções em relação às políticas afirmativas, bem como conhecer obstáculos por elas enfrentados durante o curso e na prática da advocacia. A partir desses relatos buscou-se compreender os avanços, os desafios e as perspectivas para a efetivação da igualdade racial da mulher negra na advocacia paranaense.

Identificaram-se como avanços das políticas afirmativas para a promoção da igualdade racial, três subcategorias de análise: 1) se a entrevistada foi a primeira da família a cursar o ensino superior; 2) o motivo da escolha do curso de Direito; 3) se sem a concessão das políticas afirmativas teria sido possível a entrevistada ter feito

o curso de Direito. Da análise das respostas, foi possível conhecer um pouco da difícil trajetória de vida pessoal e familiar das entrevistadas. Dentre as seis advogadas negras, três foram as primeiras a cursar o ensino superior, mas todas foram as primeiras a fazer o curso de Direito.

Dentre algumas motivações que justificaram a escolha do curso de Direito, a mais recorrente foi a possibilidade de satisfazer um ideal, almejando uma transformação social. Tal motivação, observa-se, possibilita inclusive às próprias entrevistadas um protagonismo na construção de um mundo melhor. Confirmou-se, ademais, que as políticas afirmativas foram imprescindíveis para fazer Direito, um curso que historicamente foi um espaço masculino e branco, trazendo benefício tanto para a advocacia, como para a sociedade em geral.

Verificou-se que, embora as três políticas afirmativas: cotas raciais, PROUNI e FIES, sejam imprescindíveis para o acesso ao ensino superior, as cotas raciais apresentam maior potencial para contribuir com a igualdade racial. Justifica-se isso porque é no âmbito das universidades públicas que ocorre maior incentivo às pesquisas e programas de estudo dirigidos às relações raciais, o que possibilita ambiente e formação mais humana, antirracista, além de mais representativa, contribuindo, com isso, para propiciar o fortalecimento da identidade racial.

Destaca-se que as possíveis diferenças de oportunidades dos estudantes do no ensino público e privado podem impactar no acesso à universidade pública. Em tal situação, estudantes da educação básica pública podem ter menores chances na seleção das universidades públicas e recorrerem a cursos de instituição de ensino superior particular, destacando-se assim as políticas do PROUNI.

Destaca-se que a Universidade Federal do Paraná (UFPR) oferece cursos de formação para pós-graduação voltado às pessoas negras, no âmbito do Programa Equidade na Pós-Graduação. Essa iniciativa é promovida pela UFPR através da Coordenação de Políticas Inovadoras de Graduação (CEPIGRAD), e o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB)¹⁶⁵. Além do mais, estes setores também têm promovido intensa e ampla programação quando do mês da Consciência Negra (novembro)¹⁶⁶. Tais medidas¹⁶⁷ ampliam oportunidades, e contribuem para o fortalecimento da identidade racial, por isso devem ser mantidas.

¹⁶⁵ Disponível em: <<http://www.sipad.ufpr.br/portal/2017-2/>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

¹⁶⁶ Disponível em: <<https://www.ufpr.br/portalufpr/noticias/coletivos-de-estudantes-da-ufpr-lutam-pela-representatividade-negra/>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

Por isso, a continuidade da política de cotas raciais, assim como a sua ampliação, é muito importante, visto que possibilita uma maior presença de estudantes no ensino universitário público. A partir da pesquisa realizada reafirmou-se a necessária manutenção das políticas de cotas raciais, pois se apresentam com grande potencial para a promoção da igualdade. Destaca-se que para acelerar o processo de construção da igualdade, essas políticas devem ampliar o número de vagas para mulheres negras, contribuindo para a igualdade de gênero e racial.

Verificou-se as dificuldades que as advogadas negras enfrentam no cotidiano, sobretudo no âmbito profissional, confirmando-se que o racismo persiste e resiste nas relações sociais. Ainda que veladamente, confirmou-se a presença de discriminações raciais nos próprios escritórios de advocacia, nas instituições públicas, e nas próprias atitudes de autoridades do meio jurídico paranaense, dificultando a efetivação da igualdade racial. Embora as políticas afirmativas cumpram o seu papel de possibilitar o acesso ao ensino superior, não conseguem resolver a questão do racismo e evitar tais situações no âmbito da advocacia.

Diante da constatação de que mulheres negras sofrem, concomitantemente, discriminação de gênero e raça, inclusive na atividade profissional da advocacia, confirmando-se a existência de racismo e machismo nesses espaços, entende-se ser importante a observância da interseccionalidade. Daí se infere que além da necessidade da adoção de políticas afirmativas, também nos espaços profissionais, é necessária a utilização de abordagem interseccional, a fim de contribuir com a efetivação da igualdade das advogadas negras.

Além da adoção de políticas afirmativas nos diversos ambientes de trabalho, também se entende necessária outras medidas complementares às políticas afirmativas para a efetivação da igualdade racial, tais como:

- a) maior rigor na apuração de crimes de racismo;
- b) a inclusão de disciplinas referente à educação para as relações étnico-raciais nos currículos escolares de todos os níveis educacionais;
- c) campanhas educativas que desconstruam o mito da democracia racial, favorecendo maior conscientização social.

¹⁶⁷ Verificou-se outra interessante medida adotada pela UFPR chamada “Seu Lugar UFPR”. O site presta diversas informações, entre elas sobre as cotas raciais, no intuito de dar informação, visibilidade, e quiçá esperança e oportunidade de acesso ao ensino superior. Disponível em: <<http://www.seulugar.ufpr.br/>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

Destaca-se que o racismo é sempre estrutural, pois é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade (ALMEIDA, 2020). No caso, tendo forte presença na estrutura social brasileira, inclusive no ambiente jurídico. Lamentavelmente, vigora ainda no imaginário popular o mito da democracia racial, servindo como recurso de naturalização e dissimulação das reais mazelas com que convivem os diferentes grupos raciais no País, dificultando a promoção da igualdade, sobretudo das mulheres negras.

Entende-se que a existência do racismo é um fenômeno inaceitável e incompatível com a efetivação da igualdade racial. Neste sentido, verificou-se que diversos instrumentos, há tempos, dão garantia e suporte para a sua promoção, desde a DUDH, documento paradigma no âmbito do sistema universal, como nos sistemas regionais de proteção dos direitos humanos, sistemas estes que se complementam e interagem entre si. Entre eles a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, ratificados pelo Brasil.

Verificou-se, ademais, que há outros instrumentos que tratam da igualdade racial, mas que aguardam aprovação no âmbito nacional. São eles: a Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, e a Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância. Destaca-se que, além desses instrumentos trazerem a proteção da igualdade racial implicitamente (art. 1º), preveem nesse mesmo artigo a “discriminação múltipla ou agravada”, modalidade esta que se verificou descrever perfeitamente a situação das mulheres negras atualmente.

A referida discriminação é conhecida também, pela doutrina, como discriminação “interseccional”, sendo esta considerada um conceito necessário para a compreensão das dinâmicas discriminatórias como fenômenos distintos (RIOS e SILVA, 2015). Notou-se que é exatamente este tipo de discriminação que afeta as advogadas negras, vez que incide, ao mesmo tempo, a discriminação de raça e gênero. Ainda que possa incidir, com mais intensidade, a discriminação racial em relação às advogadas negras (PLATERO, 2013), entende-se ser imprescindível, destarte, um tratamento diferenciado, por meio de medidas específicas.

À previsão de garantia à igualdade racial no âmbito internacional, vem a somar-se o sistema nacional de proteção, propiciando maior peso e efetividade na promoção dos direitos humanos no ordenamento jurídico interno. Neste sentido,

verificou-se que a Constituição Federal de 1988, ao inaugurar uma nova fase de reconhecimento de novos sujeitos (como mulheres e pessoas negras), conferiu prioridade a valores como a igualdade e a dignidade humana. Consistindo, esses valores, a base de todo o sistema de justiça brasileiro, devem serem resguardados.

Verificou-se, ademais, que com a realização da III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, em 2001, o Brasil assumiu o compromisso de implementar políticas de combate ao racismo e de redução das desigualdades raciais, com a adoção de novas medidas e políticas específicas. Neste contexto, foi instituindo o Estatuto da Igualdade Racial. Possuindo caráter promocional da igualdade racial, verificou-se que o Estatuto vai além do combate às condutas discriminatórias, preconizando a implantação de políticas afirmativas nas áreas da educação e trabalho (âmbitos público e privado).

Destaca-se que dentre as políticas para a inclusão social, voltadas para acesso ao ensino superior, verificou-se que tais ações são consideradas um eficiente mecanismo para esse fim, especialmente quando o ensino é público (ANDRADE, 2012). Neste sentido, buscou-se extrair das entrevistas realizadas com as advogadas que utilizaram tais políticas, a confirmação da possibilidade de as cotas raciais serem mais eficazes do que as demais políticas para a promoção da igualdade racial. Sublinhando-se, todavia, o entendimento anterior de que todas as políticas afirmativas são, sim, importantes e imprescindíveis para tal fim.

Confirmou-se, sobretudo, a imprescindibilidade das políticas afirmativas para que as seis entrevistadas tivessem tido acesso ao ensino superior. Todos os relatos confirmaram que sem tais políticas, não teria sido possível terem cursado Direito. Inclusive três delas revelaram que foram as primeiras da família a ingressar no ensino superior. Além do mais, sublinha-se que todas entrevistadas foram as primeiras, no âmbito familiar, a formar-se no curso de Direito, demonstrando, uma vez mais, a importância das políticas de acesso ao ensino superior. Notadamente, claro, das cotas raciais pelas razões já expostas.

Confirmou-se ainda a existência (e resistência) do racismo nas relações sociais e no âmbito institucional. Através dos relatos das entrevistadas, verificou-se que, embora as políticas contribuam para o enfrentamento das desigualdades raciais, são elas insuficientes para combatê-las. Atitudes raciais foram verificadas, ainda que de modo subjacente aos comportamentos individuais, coletivos e institucionais, nos escritórios de advocacia, nas instituições públicas, e nas atitudes

de autoridades do próprio meio jurídico paranaense, local onde o tratamento igualitário deveria ser a regra.

Ademais, a partir da percepção de que “ser uma advogada negra”, não é o mesmo que ser uma advogada branca, e muito menos um advogado branco, verificou-se a importância da utilização de uma abordagem interseccional para o enfrentamento das desigualdades na advocacia. Sendo as políticas afirmativas, conforme já frisado, imprescindíveis para o acesso da população negra à educação superior, também fundamental é a utilização da interseccionalidade como ferramenta para combater a discriminação interseccional nesses espaços.

Sugere-se, pois, neste sentido, que pesquisas futuras explorem mais a questão da dupla discriminação a que estão sujeitas as mulheres negras, de modo a provocar maior discussão e reflexões acerca da existência deste tipo discriminatório presente nas mais diversas relações sociais, buscando soluções para a resolução deste sério, intolerável, e urgente problema social.

Como conclusão principal desta pesquisa, verificou-se a necessidade da manutenção das políticas afirmativas, no contexto do ensino superior, dada a comprovação de sua relevância para a promoção da igualdade racial. Destaca-se que as cotas raciais, em especial, possuem importância ainda maior dentre tais políticas, vez que é no âmbito do ensino público que há maior incentivo a pesquisas e programas de estudos voltados às relações raciais.

Verificou-se ainda que, ante a impressão equivocada de que as relações raciais no Brasil são democráticas, necessário se faz a elaboração de políticas que contribuam para desconstruir esse mito, de modo a possibilitar o enfrentamento das desigualdades. Neste sentido, pessoas brancas precisam, cada vez mais, tomar consciência de sua branquitude e dos privilégios que isto representa (como já o fez essa pesquisadora), e compreender o seu real significado neste contexto marcado pela desigualdade racial nos mais diversos espaços. Ato contínuo, urgentemente pessoas brancas devem engajar-se nessa luta antirracista, contribuindo, assim, para que os direitos humanos sejam efetivamente implementados a todas as pessoas.

Espera-se que este trabalho possa contribuir para despertar a importância do reconhecimento, respeito e valorização das diferentes identidades, especialmente da identidade racial, de modo a colaborar para a construção de uma sociedade realmente mais justa e igualitária.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. Cienc. Cult., São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, dec. 2006. Disponível em: <Available from <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 nov. 2020.

ADVOCACIA 500. Os escritórios e os advogados mais admirados do Brasil. *In*: Análise Editorial, São Paulo, 14ª edição, nov. 2019.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. Coleção Feminismos Plurais – coordenação Djamila Ribeiro. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ALMEIDA, Fernando Barcellos de. **Teoria geral dos direitos humanos**. Porto Alegre: Fabris, 1996.

ALMEIDA, Jane Soares de Almeida. **As lutas femininas por educação, igualdade e cidadania**. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos. Vol. 81, n. 197, 2000. Disponível em: <<http://rbepold.inep.gov.br/index.php/rbep/article/view/947>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. Coleção Feminismos Plurais/ coordenação Djamila Ribeiro. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandaíra, 2020.

AMPARO, Thiago. **Desafiando a Igualdade Racial no ambiente Jurídico**. *In*: Desafios da Promoção da Diversidade Racial nos Ambientes de Trabalho, Mattos Filhos, 2018. Disponível em: <<https://publicacoes.mattosfilho.com.br/books/fhzw/#p=2>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

ARAUJO, Clara. **As cotas por sexo para a competição legislativa: o caso brasileiro em comparação com experiências internacionais**. Dados, Rio de Janeiro, v.44, n.1, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582001000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 mar. 2021.

BACILA, Carlos Roberto. **Estigmas: um estudo sobre os preconceitos**. Editora Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2008.

BALDIN, Nelma, MUNHOZ, Elzira M. Bagatin. **Educação Ambiental Comunitária: uma experiência com a técnica de pesquisa snowball (bola de neve)**. Revista eletrônica de mestrado em educação ambiental. FURG, v. 27, 2011. Disponível em: <<https://periodicos.furg.br/remea/article/view/3193>>. Acesso em: 01 ago. 2019.

BARROS, Surya Pombo de. **Escravos, libertos, filhos de africanos livres, não livres, pretos, ingênuos: negros nas legislações educacionais do XIX**. Educ. Pesqui., São Paulo, v. 42, n. 3, p. 591-605, set. 2016. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022016000300591&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BARROSO, Luís Roberto. **Razoabilidade e isonomia no direito brasileiro**. In: VIANA, Marcio Túlio; RENAULT, Otavio Linhares (coord.). Discriminação: estudos. São Paulo: Ltr, 2000.

BARROSO, Luís Roberto; OSORIO, Aline. **Sabe com quem está falando?**: Notas sobre o princípio da igualdade no Brasil contemporâneo. Revista Direito e Práxis, vol. 7, núm. 13, 2016, pp. 204-232 Universidade do Estado do Rio de Janeiro Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/3509/350944882008.pdf>>. Acesso em: 01 out 2019.

BAUER, Martin W. **Análise de conteúdo clássica**: uma revisão. In: Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. 2ª edição. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados**. Caderno de Pesquisa, São Paulo, v. 47, n.163, p.16-42, Mar. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742017000100016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 dez. 2020.

BERTONCINI, Mateus Eduardo Siqueira Nunes; CORRÊA, Felipe Abu-Jamra. **Responsabilidade social da empresa e as ações afirmativas**: implicações do estatuto da igualdade racial. Curitiba: JM, 2012.

BERTÚLIO, Dora Lúcia de Lima. **Racismo e desigualdade racial no Brasil**. In: Cotas raciais no ensino superior DUARTE, Evandro C Piza; BERTÚLIO, Dora Lúcia de Lima; SILVA, Paulo Vinícius Baptista da Silva (coords)/ 1ª ed. (ano 2008), 2ª reimpr./ Curitiba: Juruá, 2012, pp. 27-56.

BEVILAQUA, Ciméa Barbato. **Entre o previsível e o contingente**: etnografia do processo de decisão sobre uma política de ação afirmativa. Rev. Antropol. São Paulo, v.48, n.1, p.167-225, julho 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-77012005000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 jul. 2020.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil – 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Nova ed. Tradução de Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 13ª reimpressão.

BONELLI, M. da G., BARBALHO, R. M. (2008). **O profissionalismo e a construção do gênero na advocacia paulista**. Sociedade E Cultura, 11(2). Disponível em: <<https://doi.org/10.5216/sec.v11i2.5287>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

BONELLI, M. da G., CUNHA, L. G., OLIVEIRA, F. L. de, & SILVEIRA, M. N. B. da. (2008). **Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia**. Tempo Social, 20(1), 265-290. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/12570/14347>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

BONELLI, Maria da Gloria. **O Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros e o Estado:** a profissionalização no Brasil e os limites dos modelos centrados no mercado. Rev. bras. Ci. Soc., São Paulo, v. 14, n. 39, p. 61-81, fev. 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69091999000100004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 nov. 2020.

BONELLI, Maria da Glória. **Profissionalismo, diferença e diversidade na advocacia e na magistratura paulistas.** Rev. bras. Ci. Soc. [online]. 2013, vol.28, n.83, pp.125-140. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v28n83/08.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

BONELLI, Maria da Gloria. **Docência do direito:** fragmentação institucional, gênero e interseccionalidade. Cad. Pesqui., São Paulo, v. 47, n. 163, pág. 94-120, março de 2017. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742017000100094&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 dez. 2020.

BRAGGIO, Ana Karine. **A gênese da reforma universitária brasileira.** Rev. Bras. Hist. Educ., Maringá, v. 19, e073, 2019. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2238-00942019000100210&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 maio 2020.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **O conceito de política pública em Direito.** São Paulo: Saraiva, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei n. 8.906, de 04 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, DF, 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8906.htm>. Acesso em: 01 nov. 2020.

BRASIL. Lei nº 4.151, de 04 de setembro de 2003. Dispõe sobre nova disciplina sobre o sistema de cotas para o ingresso nas universidades estaduais e dá outras providências. Disponível em: <https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/90604/lei-4151-03>. Acesso em: 01 maio 2020.

BRASIL. Lei n. 8.906, de 04 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, DF, 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8906.htm>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei n. 8112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 25 jan. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Políticas sociais – Acompanhamento e análise, n. 16, Brasília: Ipea, 2008.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_notas_tecnicas.pdf>. Acesso em: 01 maio 2020.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Censo da Educação Superior, 2013. Brasília, 2015. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/informacao-da-publicacao//asset_publisher/6JYIsGMAMkW1/document/id/493780>. Acesso em: 01 maio 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Habeas Corpus nº 82424-2, Rio Grande do Sul. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Relator originário: Ministro Moreira Alves. Relator do acórdão: Ministro Mauricio Correa. 19.03.2004.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental No. 186. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Relator: Ricardo Lewandowski. 26.04.2012.

CAMPOS, Mariana de Lima. **Feminismo e movimento de mulheres no contexto brasileiro**: a Constituição de identidades coletivas e a busca de incidência nas políticas públicas. Revista Sociais e Humanas, CCSH/ UFSM, Universidade Federal de Santa Maria, v. 30, n. 02, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/27310>>. Acesso em: 20 out. 2020.

CAPLAN, Luciana. **O Direito Humano à Igualdade, o Direito do Trabalho e o Princípio da Igualdade**. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz. São Paulo: Atlas, 2010.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CARNEIRO, Sueli. **Mulheres Negras, violência e pobreza**. In: Programa de Prevenção, Assistência e Combate à Violência Contra a Mulher – Plano Nacional: diálogos sobre violência doméstica e de gênero: construindo políticas públicas / Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. – Brasília: A Secretaria, 2003.

CASTRO, Carlos Renato de Melo; TANNURI-PIANTO, Maria Eduarda. **Educação superior pública no Brasil: custos, benefícios e efeitos distributivos**. Nova econ., Belo Horizonte, v. 29, n. 2, p. 623-649, ago. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-63512019000200623&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 mar. 2021.

CARRANÇA, Thais. Jornal Folha de São Paulo. **Maioria das mulheres negras não exerce trabalho remunerado, aponta estudo**. Publicação em: 28/10/2020.

Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/10/maioria-das-mulheres-negras-nao-exerce-trabalho-remunerado-aponta-estudo.shtml>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

CERVI, Emerson Urizzi. **Ações afirmativas no vestibular da UFPR entre 2005 a 2012**: de política afirmativa racial a política afirmativa de gênero. Rev. Bras. Ciênc. Polít., Brasília, n. 11, p. 63-88, ago. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-33522013000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 jul. 2020.

CHAVES, Vera Lúcia Jacob; AMARAL, Nelson Cardoso. **POLÍTICA DE EXPANSÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL - O PROUNI E O FIES COMO FINANCIADORES DO SETOR PRIVADO**. Educ. rev., Belo Horizonte, v. 32, n. 4, p. 49-72, Dec. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982016000400049&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 nov. 2020.

CISNE, M.; GURGEL, T. **Feminismo, Estado e políticas públicas**: desafios em tempos neoliberais para a autonomia das mulheres. SER Social, v. 10, n. 22, p. 69-96, 14 ago. 2009. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/12960/11316>. Acesso em: 01 dez. 2020.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. **Pesquisa do CNJ**: quantos juízes negros? Quantas mulheres? Notícias. Publicado em 03 maio 2018. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/86694-pesquisa-do-cnj-quantos-juizes-negros-quantas-mulheres>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2013.

Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil - CFOAB. História da OAB. Antecedentes. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/historiaoab/antecedentes.htm>>. Disponível em: 01 nov. 2020.

CORREIA, Cristiano de Oliveria Viana, RESENDE, Vitor Lemes de. **A valentia feminina e a primeira promotora de justiça no MPPR**. Publicado em 08 de março de 2019. Disponível em: <<https://memorial.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=225>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

COSTA, Bárbara Regina Lopes Costa. **Bola de Neve Virtual**: O Uso das Redes Sociais virtuais no Processo de Coleta de Dados de uma Pesquisa Científica. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/rigs/article/view/24649>>. Acesso em: 01 ago. 2019.

COWLING, Camila. **O fundo da emancipação “livro de ouro” e as mulheres escravizadas**: gênero, abolição e os significados da liberdade na corte, anos 1880. *In*: Mulheres negras no Brasil escravista e do pós-emancipação. São Paulo: Selo Negro, 2012.

CRENSHAW, Kimberle. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos de discriminação racial relativos a gênero**. Revista de estudos feministas, v. 10, n.1, p. 171-188, 2002.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O Direito à Diferença**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2009.

DA COSTA SILVA, René Marc. **A Constituição de 1988 e a discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho no Brasil**. Internacional Law: Rev. Colomb. Derecho Int. Bogotá (Colômbia) nº 23: 235-266, jul. – dez. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/pdf/ilrdi/n23/n23a08.pdf>>. Acesso em: 01 ago. 2019.

DAFLON, Verônica Toste; FERES JUNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto. **Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico**. Cad. Pesqui., São Paulo, v. 43, n. 148, p. 302-327, abr. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742013000100015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 mar. 2021.

DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e Classe**. Tradução: Heci Regina Candiani. 1ed. São Paulo: Bointempo, 2016.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. São Paulo: Moderna, 2002.

DELGADO, Paulo Roberto. **Negros no Paraná na primeira década do século XXI: características demográficas e desigualdades raciais**. In: População Negra no Estado do Paraná: Coletânea de Artigos - Abordagem Histórica - v. 2 / Organizadores: Ana Zaiczuk Raggio, Regina Bergamaschi Bley, Silvia Cristina Trauczynski - Curitiba: SEJU, 2018.

DEVULSKY, Alessandra. **Colorismo**. Coleção Feminismos Plurais – coordenação Djamilia Ribeiro. São Paulo: editora Jandaíra, 2021.

DEWES, João Osvaldo. **Amostragem em bola de neve e respondent-driven sampling: uma descrição dos métodos**. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/93246>>. Acesso em: 01 ago. 2019.

DIAS, Maria Sara de Lima (org.). **Práticas do psicólogo em políticas públicas**. Curitiba: Juruá, 2015.

DIAS, Jussara Marques de Medeiros, LUZ, Nanci Stancki da. **Relações Étnico-Raciais e Gênero na Ciência: a situação da mulher negra no Brasil**. Cadernos de gênero e tecnologia. Ano 1. jan. a jun. 2014. Curitiba: Editora UTFPR.

DOMINGUES, Petrônio. **Zizinha Guimarães: entre a história e a memória**. In: XAVIER, Giovana, FARIAS, Juliana Barreto, GOMES Flávio (orgs.). Mulheres negras no Brasil escravista e do pós-emancipação. São Paulo: Selo Negro, 2012.

DOMINGUES, Petrônio. **Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica**. Revista Brasileira de Educação, n. 29, Rio de Janeiro, maio/ago

2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&PId=S1413-24782005000200013>. Acesso em: 15 set. 2017.

DOMINGUES, Petrônio. **Movimento negro brasileiro**: alguns apontamentos históricos. Tempo, Niterói, v. 12, n. 23, pág. 100-122, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-77042007000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 set. 2020.

DURHAM, Eunice Ribeiro. **O Ensino Superior no Brasil**: Público e Privado. Núcleo de Pesquisas sobre Ensino Superior da Universidade de São Paulo – NUPES, 2003. Disponível em: <<http://www.nupps.usp.br/downloads/docs/dt0303.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

DWORKIN, Ronald. **A virtude soberana**: a teoria e a prática da igualdade. Tradução: Jussara Simões - 2ª ed – São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2011.

ECO, Umberto. **Como se faz uma tese**. Tradução Gilson Cesar Cardoso de Souza. 25ª ed. São Paulo: Perspectiva, 2014.

ETHOS, Instituto. Sistema de Integridade Nacional - Brasil, 2000-2015. Publicado em 2016. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/sistema-de-integridade-nacional-brasil-2000-2015/#.XW2AmfBKjIU>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

FACHIN, Luiz Edson; RUZIK, Carlos Eduardo Pianovski. **Direitos Fundamentais, dignidade da pessoa humana e o novo Código Civil**: uma análise crítica. In: SARLET (et al); Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado. 3ª ed. rev. ampl Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

FACHIN, 2019. Melina Girardi. **Guia de Proteção de Direitos Humanos**: sistemas internacionais e sistema constitucional/ Melina Girardi Fachin (Org.). Curitiba: InterSaberes, 2019.

FAGUNDES, Laura. **Instituto dos Advogados Brasileiros**: 150 anos de história, 1843-1993. Rio de Janeiro, IAB/Editora Destaque, 1995. Disponível em: <<https://www.iabnacional.org.br/biblioteca/e-book/e-book-do-iab>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

FERES JUNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto. **AÇÃO AFIRMATIVA NO BRASIL: MULTICULTURALISMO OU JUSTIÇA SOCIAL?** Lua Nova, São Paulo, n. 99, p. 257-293, dec. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64452016000300257&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 mar. 2020.

FERES JR., João & DAFLON, Verônica Toste. **Ação Afirmativa em perspectiva internacional**: estudo de casos. In: FERES JR., João; Mariana Pombo; DAFLON, Toste (Org.). Guia Bibliográfico Multidisciplinar: Ação Afirmativa Brasil – África do Sul-Índia-EUA. Rio de Janeiro: DP&A, 2007.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos**. 2ª ed. revista. São Paulo: Global, 2007.

FERREIRA, Ricardo Franklin. **O brasileiro, o racismo silencioso e a emancipação do afro-descendente**. *Psicol. Soc.*, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, pág. 69-86, junho de 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822002000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 set. 2020.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa** – 3ª ed. – Porto Alegre: Artmed, 2009.

FLORES, Joaquin Herrera. **Direitos Humanos, interculturalidade e racionalidade de resistência**. *Sequência*, Florianópolis, UFSC, v. 23, n. 44, 2002.

FOLLMANN e PINHEIRO. **A categoria raça nas Ciências Sociais**: revisitando alguns processos políticos, sociais e culturais na história do Brasil. *Revista Ciências Sociais Unisinos*. N. 49. p. 26-29, janeiro/abril 2013. Disponível em: <<http://revistas.unisinos.br/manutencao.html/article/download/csu.2013.49.1.04/1491/0>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

FONSECA, Dagoberto José. **Políticas públicas e ações afirmativas**. São Paulo: Selo Negro, 2009.

Fundação Getúlio Vargas – FGV. Exame de Ordem em Número – volume IV. 2020. Estudo realizado em parceria com o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB). Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/exame-ordem-numeros-2020.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

FRASER, Nancy. **Da redistribuição ao reconhecimento?** Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. *Cadernos de Campo*, São Paulo, n. 14/15, p. 1-382, 2006.

FRASER, Nancy. **Redistribuição, Reconhecimento e Participação**: Por uma Concepção Integrada da Justiça. SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia (coords). *Igualdade, Diferença e Direitos Humanos*. Rio de Janeiro: editora Lumen Juris, 2010.

FREITAS, Maria Ester de. **Contexto, Políticas Públicas e Práticas Empresariais no Tratamento da Diversidade no Brasil**. *RIGS – Rev. Interd. de Gestão Social*. set./dez. 2015, v. 4, n. 3, p. 87-135. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/rigs/article/view/13362>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

FRY, Peter, MAGGIE, Yvonne. **Política social de alto risco**. In: FRY, Peter et al (org.). *Divisões perigosas: políticas raciais no Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

GALF, Renata. **Quem foi Esperança Garcia, negra escravizada reconhecida como 1ª advogada do Piauí?**. *Jornal Folha de São Paulo*. Publicado em 18 de novembro de 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/11/quem-foi-esperanca-garcia-negra-escravizada-reconhecida-como-1a-advogada-do-piaui.shtml>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

GENOT, Luana. **Sim a igualdade racial**: raça e mercado de trabalho. Rio de Janeiro: Pallas, 2018.

GIACOMINI, Sonia Maria. **Mulher e escrava**: uma introdução histórica ao estudo da mulher negra no Brasil. Curitiba: Appris, 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GLOMB, José Lucio. **A força da mulher**. In: MARINS, Graciela; BARWINSKI, Sandra Lia Leda Bazzo. A Mulher e o Direito. Coleção Comissões – Volume X. Curitiba, 2012. Disponível em: <<https://www.tjpr.jus.br/documents/12054912/13676316/A+Mulher+e+o+Direito+-+Cole%C3%A7%C3%A3o+Comiss%C3%B5es+-+Comiss%C3%A3o+da+Mulher+Advogada.pdf/90989867-0686-bcf7-bde2d777764366ee>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**: o Direito como instrumento de transformação social. (A experiência dos EUA). Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOMES, Nilma Lino; RODRIGUES, Tatiane Cosentino. **RESISTÊNCIA DEMOCRÁTICA: A QUESTÃO RACIAL E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**. Educ. Soc., Campinas, v. 39, n. 145, p. 928-945, Dec. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010173302018000400928&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 set. 2020.

GONZALEZ, Lélia. **Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira**. In: Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs, 1984, p. 223-244. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4584956/mod_resource/content/1/06%20%0GONZALEZ%2C%20L%C3%A9lia%20%20Racismo_e_Sexismo_na_Cultura_Brasileira%20%281%29.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2020.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Organização: Flávia Rios, Márcia Lima. 1ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego**: relações de gênero no direito do trabalho. Curitiba: Genesis, 2003.

GRAU, Eros Roberto. **O direito posto e o direito pressuposto**. 8ª ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2011

GUEDES, Moema de Castro. **A presença feminina nos cursos universitários e nas pós-graduações**: desconstruindo a idéia da universidade como espaço masculino. Hist. cienc. saúde-Manguinhos, Rio de Janeiro, v. 15, supl. p. 117-132, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010

4-59702008000500006&lng=en&nrm=iso>. Disponível em: 01 mar. 2021.

GUIMARÃES, Antonio Sergio Alfredo. **Classes, raças e democracia**. São Paulo: Editora 34, 2012.

_____. **Preconceito Racial**: modos, temas e tempos. São Paulo: Cortez, 2012.

GUIMARÃES, Lucia Maria Paschoal; FERREIRA, Tânia Maria Tavares Bessone da Cruz. **Myrthes Gomes de Campos (1875-?)**: pioneirismo na luta pelo exercício da advocacia e defesa da emancipação feminina. Revista Gênero, Niterói, v. 9, n.2, 2009. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/30908>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

HANS, Jonas. **O Princípio da Responsabilidade**. Ensaios de uma ética para a civilização tecnológica. Rio de Janeiro: Contraponto: Ed. PUC-Rio, 2006.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. - 2ª ed - Belo Horizonte: Editora UFMG, Rio de Janeiro, 2005.

HENNING, Carlos Eduardo. **Interseccionalidade e pensamento feminista**: as contribuições históricas e os debates contemporâneos acerca do entrelaçamento de marcadores sociais da Diferença. Mediações – Revista de Ciências Sociais. Vol. 20, n. 2, 2015. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/22900>>. Acesso em: 20 out. 2020.

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. Tempo social, São Paulo, v. 26, n. 1, pág. 61-73, junho de 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702014000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 out. 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho**. In: Cadernos de Pesquisa. Vol. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

HOLLANDA, Heloisa Buarque de. **Explosão feminista**: arte, cultura, política e universidade. 2ª ed. – São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HOOKS, bell. **O feminismo é para todo o mundo**: políticas arrebatadoras - 7ª. ed. – Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2019.

HOOKS, bell. **Tudo sobre o amor: novas perspectivas**. Tradução Stephanie Borges. São Paulo: Elefante, 2020.

IANNI, Octavio. **Raças e classes sociais no Brasil**. Rio de Janeiro: ed. Civilização Brasileira S/A, 1966.

INEP. Censo da educação superior brasileira. 2013. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/censo-da-educacao-superior>>. Acesso em: 01 abr. 2020.

INEP. Censo da educação superior brasileira. 2013. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/censo_da_educacao_superior_2018-notas_estatisticas.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2020.

IKAWA, Daniela. **Direito às Ações Afirmativas em Universidades Brasileiras**. In: SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia (coords). Igualdade, Diferença e Direitos Humanos. Rio de Janeiro: editora Lumen Juris, 2010.

IPEA - Instituto de Pesquisa Aplicada, Brasília, 2016. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7461/1/RP_Reserva_2016.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2020.

JACCOUD, Luciana. **Racismo e República**: o debate sobre o branqueamento e a discriminação no Brasil. In: THEODORO, Mário. As políticas Públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição. Brasília: Ipea, 2008.

JONES, Catherine (et.al); **Inclusão racial e social**: considerações sobre a trajetória UFPR. Curitiba: ed. UFPR, 2013.

KABENGELE, Munanga. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil**: identidade nacional versus identidade negra. 5ª ed. rev. ampl. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019.

KAMEL, Ali. **Não somos racistas**: uma reação aos que querem nos transformar numa nação bicolor. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2006.

KYMLINCA, Will. **Multiculturalismo Liberal e Direitos Humanos**. In: Igualdade, Diferença e Direitos Humanos. SARMENTO, Daniel (org). Editora Lumen Juris. Rio de Janeiro, 2010.

KOMINEK, Andrea Maila Voss; VANALI, Ana Crhistina (Orgs.). **Roteiros temáticos da diáspora: caminhos para o enfrentamento ao racismo no Brasil**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2018. Disponível em: <https://docs.wixstatic.com/ugd/48d206_fba37fc4183949f386000306c687d779.pdf>. Acesso em: 01 out. 2019.

LAU FILHO, Edson. **Aspectos históricos da presença do negro no Paraná**. In: População Negra no Estado do Paraná: Coletânea de Artigos - Abordagem Histórica - v. 2 / Organizadores: Ana Zaiczuk Raggio, Regina Bergamaschi Bley, Silvia Cristina Trauczynski - Curitiba: SEJU, 2018.

LAFER, Celso. **A ONU e os direitos humanos**. Estud. av., São Paulo, v. 9, n. 25, pág. 169-185, dezembro de 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010340141995000300014&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 mar. 2021.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos**: a contribuição de Hannah Arendt. Estudos Avançados, São Paulo, v. 11, n.30, 1997.

LAFER, Celso. **Direitos Humanos**: um percurso no Direito no século XXI. São Paulo: Atlas, 2015.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 8ª edição. São Paulo: Atlas, 2017.

LEAL, Luciana de Oliveira. **O sistema de cotas raciais como ação afirmativa no direito brasileiro**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-sistema-de-cotas-raciais-como-a%C3%A7%C3%A3o-afirmativa-no-direitobrasileiro>>. Acesso em: 10 abr. 2014.

LEWANDOWSKY, Ricardo (Ministro Relator). Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186. Órgão Julgador: Supremo Tribunal Federal. 26.04.2012.

LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, p. 136.

LIMA, Márcia; RIOS, Flavia; FRANÇA, Danilo. **Articulando Gênero e Raça**: a participação das Mulheres Negras no Mercado de Trabalho (1995-2009). In: MARCONDES, Mariana Mazzini (et al.). Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013.

LIMA, Márcia. **Desigualdades raciais e políticas públicas**: ações afirmativas no governo Lula. Novos estud. - CEBRAP, São Paulo, n. 87, p. 77-95, jul. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002010000200005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 dez. 2020.

LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; NEVES, Paulo Sérgio da Costa; SILVA, Paula Bacellar e. **A implantação de cotas na universidade**: paternalismo e ameaça à posição dos grupos dominantes. Rev. Bras. Educ., Rio de Janeiro, v. 19, n. 56, p. 141-163, Mar. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782014000100008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 maio 2020.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**: Uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

LUZ, Nanci Stancki da; GITAHY, Leda. **Divisão sexual do trabalho e profissões científicas e tecnológicas no Brasil, 2017**. Disponível em: <<http://www.utfpr.edu.br/curitiba/estruturauniversitaria/diretorias/dirppg/programas/ppgte/gupos-de-pesquisa/getec/publicacoes/livros-publicados/entrelacando-genero-e-diversidadem-atizes-da-divisao-sexual-do-trabalho>>. Acesso em: 15 set. 2017.

MADEIRA, Zelma; GOMES, Daiane Daine de Oliveira. **Persistentes desigualdades raciais e resistências negras no Brasil contemporâneo**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 133, p. 463-479, dec. 2018. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010166282018000300463&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 abr. 2020.

MAGNOLI, Demétrio. **Uma gota de sangue**: história do pensamento racial. São Paulo: Contexto, 2009.

MARÇAL, José Antonio; SILVA, Paulo Vinicius Baptista da. **Reflexões sobre o processo e os resultados da implantação de políticas públicas no ensino superior brasileiro**. JONES, Catherine; et. al. In: Inclusão racial e social: considerações sobre a trajetória UFPR. Curitiba: Ed. UFPR, 2013.

MARÇAL, José Antonio. **Políticas Afirmativas para negros nas Universidades Federais entre 2002-2012**: processos e sentidos na UNB, UFPR e UFBA. Tese (Doutorado em educação) – Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2016. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/53690/R%20-%20T%20-%20JOSE%20ANTONIO%20MARCAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 01 jul. 2020.

MARCONDES, Mariana Mazzini (et al.). **Dossiê Mulheres Negras**: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Conheça a Constituição**: comentários à Constituição Brasileira. Volume 1. Barueri, SP: Manole, 2005.

MASTRANTONIO, Simone Aparecida Barbosa. **Ações Afirmativas**: promoção da cidadania empresarial. Curitiba: Juruá, 2011.

MATTOS FILHO. **Desafios da promoção da igualdade racial nos ambientes de trabalho**. 2018. Disponível em: <<https://publicacoes.mattosfilho.com.br/books/fhzw/#p=32>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

MENEZES, Paulo Lucena de. **A ação afirmativa (affirmative action) no direito norte-americano**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

MELLO, Celso Antonio Bandeira. **O conteúdo jurídico do Princípio da Igualdade**. (9ª tiragem) Malheiros Editores Ltda., São Paulo, 2001.

MELO FILHO, Álvaro. (2011). **“Selo OAB luta por uma educação que atenda o mercado”**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2011-nov-28/selo-oab-luta-prol-educacao-solida-base-humanistica2>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

MENDONÇA, Ana Waleska Pollo Campos. **A universidade no Brasil**. Rev. Bras. Educ., Rio de Janeiro, n. 14, p. 131-150, ago. 2000. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782000000200008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 14 mai. 2020.

MPTDF - Ministério Público do Trabalho do Distrito Federal. **PACTO PELA INCLUSÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DO DISTRITO FEDERAL**. Brasília – DF, março, 2018. Disponível em:

<https://mpdft.mp.br/portal/pdf/PACTO_PELA_INCLUS%C3%83O_RACIAL_NO_MERCADO_DE_TRABALHO_DO_DF.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2020.

MOTTA, Marly Silva da. **A ordem dos advogados do Brasil: entre a corporação e a instituição.** Ciência Hoje. Rio de Janeiro, v. 39, p. 32-37, dez. 2006. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/6801?show=full>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

MINTO, Lalo Watanabe. **GRATUIDADE DO ENSINO SUPERIOR EM ESTABELECIMENTOS OFICIAIS: PRECISÃO E IMPLICAÇÕES.** Educ. Soc., Campinas, v. 39, n. 142, p. 153-170, jan. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302018000100153&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 nov. 2020

MINHOTO, Antonio Celso Baeta. **Da escravidão às cotas: a ação afirmativa e os negros no Brasil.** Birigui, SP: Boreal, 2013.

MOEHLECKE, Sabrina. **Ação Afirmativa: História e debates no Brasil.** Caderno de Pesquisa, São Paulo, n. 117, p. 197-217, nov. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15559.pdf>>. Acesso em: 01 fev. 2020.

MOREIRA, Adilson José. **Cidadania Racial.** Revista *Questio Iuris*. v. 10, n. 2, 2017. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/22833>>. Acesso em: 01 dez. 2021

MOREIRA, Claudia Regina Baukat Silveira, & Silva, SILVA, Paulo Vinicius Baptista. **Ações afirmativas fazem diferença?** Revista Internacional De Educação Superior, 6, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/riesup/article/view/8654390>>. Acesso em: 01 jul. 2020.

MOREIRA, Diva. **Mulheres Negras na luta pela reparação.** In: ARAÚJO, Adriane Reis de; MOURÃO, Tania Fontenele. Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo: LTr, 2007.

MOREIRA, Herivelto, CALEFFE, Luiz Gonzaga. **Metodologia da pesquisa para o professor pesquisador.** 2ª edição. Rio de Janeiro: Lamparina, 2008.

MUNANGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia.** In: Programa de educação sobre o negro na sociedade brasileira [S.l: s.n.], 2004. Disponível em: <<https://repositorio.usp.br/item/001413002>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra.** 5ª. ed. rev., amp. – Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019.

MUNANGA, Kabengele. **Política de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa das cotas.** In: SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves; SILVÉRIO, Valter Roberto (Orgs). Educação e ações afirmativas:

entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica – Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2003.

MUNT, Sally R. **Argumentum ad Misericordiam: as intimidades críticas da vitimidade**. Parágrafo - Revista do Mestrado Profissional em Jornalismo do FIAM-FAAM - Centro Universitário. v. 5, n. 1, 2017. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.fiamfaam.br/index.php/recicofi/article/view/561>>. Acesso em: 01 fev. 2021.

MYERS, Aaron. **O valor da diversidade racial nas empresas**. Estud. afro-asiát., Rio de Janeiro, v. 25, n. 3, p. 483-515, 2003. Disponível em: Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0101-546X2003000300005>>. Acesso em: 01 out. 2019.

NAIFF, Luciene Alves Miguez et al. **Ensino Público e Privado: Comparando Representações Sociais de Professores sobre suas Habilidades**. Psicol. pesq., Juiz de Fora, v. 4, n. 1, p. 57-64, 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S19821247201000010008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 01 mar. 2021.

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

NASCIMENTO, Marina Marçal do. **Racismo e Representação: uma análise das narrativas de trajetória profissional de advogadas negras no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, 2018. 142p. Dissertação (Mestrado em Relações Étnico-Raciais). Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca.

NEGREIROS, Dalila Fernandes de. **Políticas raciais: a igualdade possível**. In: Educação das relações étnico-raciais: avaliação da formação de docentes. São Bernardo do Campo, SP: Editora UFABC, 2017.

NEVES, José Roberto de Castro. **Como os advogados salvaram o mundo: a história da advocacia e sua contribuição para a humanidade – 3ª ed.** – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2020.

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil**. Tempo soc., São Paulo, v. 19, n. 1, p. 287-308, jun. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702007000100015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 mar. 2020.

NOVELINO, Marcelo (org.) **Leituras Complementares de Direito Constitucional: Direitos Humanos & Direitos Fundamentais**. 4ª ed. Salvador: Editora Jus Podium, 2010.

NWABASILI, Andrea. **O baixo número de advogadas e advogados negros nos espaços corporativos: origens e desafios**. In: Desafios da Promoção da Diversidade Racial nos Ambientes de Trabalho, Mattos Filhos, 2018. Disponível em: <<https://publicacoes.mattosfilho.com.br/books/fhzw/#p=2>>. Acesso em: 01 ago. 2019.

OLIVEIRA, José Sebastião de. **O perfil do profissional de direito neste início do século XXI**. Revista Jurídica Cesumar; v.3, n. 1, 2003. Disponível em: <<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/388>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

OLIVEIRA, João Manuel de. **Os feminismos habitam espaços** hifenizados - A Localização e interseccionalidade dos saberes feministas. Ex aequo, Vila Franca de Xira, n. 22, p. 25-39, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602010000200005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 out. 2020.

OLIVEIRA, Mainara Gomes Sales de; TERESI, Maria Veronica. **Convenção da Mulher**: Incorporação no Brasil e influência da Sociedade Civil. Rev LEOPOLDIANUM, ano 43, n. 121, 2017. Disponível em: <<http://periodicos.unisantos.br/leopoldianum/article/view/761>>. Acesso em: 01 out. 2020.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2019.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, 1965. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cerd.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenção Americana sobre Direitos Humanos, de 22 de novembro de 1969. Disponível em: <http://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 01 out 2019.

_____. Convenção Interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância, de 05 de junho de 2013. Disponível em: <https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A68_Convencao_Intera_mericana_racismo_POR.pdf>. Acesso em: 01 out. 2019.

_____. Convenção Interamericana contra toda forma de discriminação e intolerância, de 05 de junho de 2013. Disponível em: <https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A69_Convencao_Intera_mericana_disciminacao_intolerancia_POR.pdf>. Acesso em: 01 out. 2019.

OSORIO, Rafael Guerreiro. **Desigualdade racial e mobilidade social no Brasil**: um balanço das teorias. In: THEODORO, Mário; et al (org.). As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição. Brasília: IPEA, 2008.

PAIXÃO, Marcelo; GOMES, Flávio. **Histórias das diferenças e das desigualdades revisitadas**: notas sobre gênero, escravidão, raça e pós-emancipação. Revista Estudos Feministas, Rio de Janeiro, v. 16, 2009.

PEREIRA, Thiago Ingrassia; MAY, Fernanda; GUTIERREZ, Daniel. **O Acesso das Classes Populares ao Ensino Superior**: novas políticas, antigos desafios. Revista Pedagógica. vol. 16, n. 32, jan/jul. 2014. Disponível em: <<https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/pedagogica/article/view/2726/1550>>. Acesso em: 01 abr. 2020.

PEREIRA, Luciano Meneguetti; FREITAS, Renato Alexandre da Silva. **Reflexões sobre a natureza jurídica e a força vinculante da declaração dos direitos humanos aos 70 (1948-2018)**. Revista de Relações Internacionais da UFGD. V. 7, N 14, 2018. Disponível em: <<https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/moncoes/article/view/91111>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. Tradução de Ângela M. S. Correa. São Paulo: Contexto, 2007.

PINHEL, André Marega; SANTOS, Welington Oliveira dos. **Novos estudos Afro-Brasileiros**: trabalhos finais de graduação. Curitiba: UFPR, NEAB, 2014.

PINHO, Leda de Oliveira. **Princípio da igualdade**: investigação na perspectiva de gênero. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2005.

PINHO, Angela, ESTARQUE, Marina. **Negros são menos de 1% entre advogados de grandes escritórios**". Folha de São Paulo. São Paulo, 02 jun. 2019. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/06/negros-nao-chegam-a-1-entre-advogados-de-grandes-escritorios-diz-pesquisa.shtml>>. Acesso em: 01 ago. 2020.

PINSKY, Carla Bassanezi, PEDRO, Joana Maria. **Nova História das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2012.

PIOVESAN, Flávia. **A Constituição Brasileira de 1988 e os tratados internacionais de proteção dos Direitos Humanos**. In: A Proteção Internacional dos Direitos Humanos e o Brasil. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2000. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitucional/index.php/API/article/view/3516>>. Acesso em: 21 jul. 2021.

PIOVESAN, Flavia. **Ações Afirmativas da Perspectiva dos Direitos Humanos**. Cad. de Pesqui., v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742005000100004&script=sci_abstract&lng=pt>. Acesso em: 01 out. 2019.

PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas no Brasil**: desafios e perspectivas. Rev. Estud. Fem., Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 887-896, dez. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104026X2008000300010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 10 out 2019. (b)

PIOVESAN, Flávia. **Direito Internacional dos Direitos Humanos e Igualdade Étnico-Racial**. In: SOUZA, Douglas Martins; PIOVESAN, Flávia (Coords.). Brasil. Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da

República – SEPPIR. Ordem Jurídica e Igualdade Étnico-Racial. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o direito constitucional internacional**. 9ª ed. ver. Ampl. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2008.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. 3. ed., São Paulo: Saraiva, 2012.

PIOVESAN, Flávia; FACHIN, Melina Girardi (coords). **Direitos humanos na ordem contemporânea: proteção nacional, regional e global**. Volume VI. Curitiba: Juruá, 2015.

PIOVESAN, Flavia; KAMIMURA, Akemi; **O Sistema ONU de Direitos Humanos e a Proteção Internacional das Pessoas Idosas**. In: PIOVESAN, Flávia; FACHIN, Melina Girardi (coords). **Direitos Humanos na ordem contemporânea: proteção nacional, regional e global**. Curitiba: Juruá, 2015.

PIOVESAN, Flávia. **Declaração Universal dos Direitos Humanos: desafios contemporâneos**. Revista de Direito Internacional e Direitos Humanos da UFRJ. V.1, n. 1, 2018. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/inter/article/view/24600/13664>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

PISCITELLI, Adriana. **Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras**. Sociedade E Cultura, 11(2). 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.5216/sec.v11i2.5247>>. Acesso em: 20 out. 2020.

PLATAFORMA AGENDA 2030. **Conheça a Agenda 2030: Conheça o plano de ação global pra mudar o mundo até 2030**. Disponível em: <<http://www.agenda2030.org.br/sobre/>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

PLATERO, Rosana Antoniaci. **Humilhação Social no Trabalho: o caso das advogadas negras**. Campinas, 114p. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Pontifícia Universidade Católica de Campinas – PUC Campinas, 2013.

PORTO, Liliana; SILVA, Paulo Vinícius Baptista da; OTANI, Marilene. **Impactos e dilemas da adoção de um sistema de cotas na UFPR**. In: COSTA, Hilton; PINHEL, André; SILVEIRA, Marcos Silva da. Uma década de políticas afirmativas: panorama, argumentos e resultados. Ponta Grossa: UEPG, 2012.

PRADO, Alessandro Martins. **Da construção do conceito de pessoa até a igualdade material**. In: LEAL, Bruno Bianco, MACHADO, Diego Pereira (org.). Igualdade Racial: história, comentários ao estatuto e igualdade material. Rio de Janeiro: GZ Ed., 2013.

PRADO JUNIOR, Caio. **Formação do Brasil Contemporâneo**. 23. ed. São Paulo: Brasiliense, 2008.

PUCHTTA, Ananda Hadah Rodrigues *et al.* **Sistema Interamericano de Direitos Humanos**. *In*: FACHIN, 2019. Melina Girardi. Guia de Proteção de Direitos Humanos: sistemas internacionais e sistema constitucional/ Melina Girardi Fachin (Org.). Curitiba: InterSaberes, 2019.

PRONI, MARCELO WEISHAUP; GOMES, DARCILENE CLAUDIO. **Precariedade ocupacional**: uma questão de gênero e raça. *Estud. av.*, São Paulo, v. 29, n. 85, p.137-151, dez. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142015000300010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 01 dez. 2020.

QUEIROZ, Zandra Cristina Lima Silva *et al.* **A lei de cotas na perspectiva do desempenho acadêmico na Universidade Federal de Uberlândia**. *Rev. Bras. stud. Pedagog.* Brasília, v. 96, n. 243, p. 299-320, ago. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-66812015000200299&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 de maio de 2020.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 3. ed.rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016.

_____. Convenção Interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância, de 05 de junho de 2013. Disponível em: <https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A68_Convencao_Intera_mericana_racismo_POR.pdf>. Acesso em: 01 out. 2019.

_____. Convenção Interamericana contra toda forma de discriminação e intolerância, de 05 de junho de 2013. Disponível em: <https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A69_Convencao_Intera_mericana_disciminacao_intolerancia_POR.pdf>. Acesso em: 01 out. 2019.

RIBEIRO, Djamila. **Lugar de fala**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?** 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. **Discriminação múltipla e discriminação interseccional**: aportes do feminismo negro e do direito da antidiscriminação. *Rev. Bras. Ciênc. Polít.*, Brasília, n. 16, p. 11-37, abr. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-33522015000200011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01: set. 2020.

ROCHA, Emerson. **Cor e dor moral**. *In*: SOUZA, Jessé. A ralé brasileira: quem é e como vive. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

RODRIGUES, Eder Bomfim. **Igualdade e Ações Afirmativas nos Estados Unidos e no Brasil**. *In*: Leituras Complementares de Direito Constitucional: Direitos Humanos e Direitos Fundamentais - 4ª edição –Salvador BA: editora JusPodium, 2010.

SAMPAIO, Breno; GUIMARAES, Juliana. **Diferenças de eficiência entre ensino público e privado no Brasil**. Econ. Apl., Ribeirão Preto, v. 13, n. 1, pág. 45-68, março de 2009. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141380502009000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 mar. 2021.

SANDEL, Michael J. **Justiça** – O que é fazer a coisa certa. Tradução de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. – 5ª edição – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SANSONE, Lívio. **Racismo sem Etnicidade**: Políticas Públicas e Discriminação Racial em Perspectiva Comparada. Rio de Janeiro, v.41, n.4, 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S001152581998000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 mar. 2020.

SANTOS, Anderson Pereira, DIANA, Gilson Matilde. **O perfil racial nos quadros da administração pública no Brasil**: um primeiro balanço dos efeitos da reserva de vagas para negros em uma organização de segurança pública. Revista Do Serviço Público, 69(4), 951 – 982, out/dez.2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.21874/rsp.v69i4.1466>>. Acesso em: 01 dez. 2020.

SANTOS, Boaventura de Souza, NUNES, João Arriscado. **Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade**. In: _____ (org). Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Se Deus fosse um ativista dos direitos humanos**. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2014.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Direitos Humanos, democracia e desenvolvimento**. In: SANTOS, Boaventura de Sousa; CHAUI, Marilena. Direitos Humanos, democracia e desenvolvimento. São Paulo: Cortez, 2013.

SANTOS, Hélio; SOUZA, Marcilene Garcia de; SASAKI, Karen. **O subproduto social advindo das cotas raciais na educação superior do Brasil**. Rev. Bras. Estud. Pedagog., Brasília, v. 94, n. 237, p. 542-563, ago. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-66812013000200010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 maio 2020.

SANTOS, Hermílio. **Sociedades complexas e políticas públicas**. In: _____ (org.). Debates pertinentes: para entender a sociedade contemporânea. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2009. Disponível em: <<http://www.pucrs.br/orgaos/edipucrs/>>. Acesso em: 01 maio 2014.

SANTOS, Jocélio Teles dos. **O impacto das cotas nas universidades brasileiras (2004-2012)**. Salvador: CEAO, 2013.

SANTOS, Marcelo Rocha, CARDOSO, Ivanilda Amado. **A representação racial da advocacia brasileira na Revista Análise Advocacia 500**. Revista Áskesis, v. 5, n. 2, jul./dez. 2016. Disponível em:

<<https://www.revistaaskesis.ufscar.br/index.php/askesis/article/view/189>>. Acesso em 01 mar 2021.

SANTOS, Sales Augusto dos; SANTOS, João Vitor Moreno dos; BERTÚLIO, Dora Lúcia. **O processo de aprovação do Estatuto da Igualdade Racial. Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010**. Brasília, 2011. Brasília: INESC, 2011.

SANTOS, Wellington Oliveira dos. **Concepções de educação superior nos argumentos de universitários acerca das políticas de cotas**. In: PINHEL, André Marega; SANTOS, Wellington Oliveira dos. (Org). *Novos Estudos Afro-Brasileiros: trabalhos finais de graduação*. Curitiba: UFPR, NEAB, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SARMENTO, Daniel. **Direito Constitucional e Igualdade Étnico-Racial**. In: SOUZA, Douglas Martins; PIOVESAN, Flávia (Coords.). *Ordem Jurídica e Igualdade Étnico-Racial*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia (coords). **Igualdade, Diferença e Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: editora Lumen Juris, 2010.

SCHERER-WARRER, Ilse; DELESPOSTE, Aline Guizardi. **Ativismo Étnico-Racial face às Ações Afirmativas na UFSC: Redefinindo espacialidades?** In: SCHERER-WARRER, Ilse, PASSOS, Joana Célia dos. *Ações afirmativas na universidade: abrindo novos caminhos*. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2016.

SCHUELER, Alessandra Frota Martinez. **Trajetórias cruzadas e ação docente em luta por educação**: André Rebouças, José do Patrocínio e Manuel Querino. In: FONSECA, Marcus Vinicius; BARROS, Surya Aaronivich Pombo de (Orgs.). *A história da educação dos negros no Brasil*. Niterói: EdUFF, 2016.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Sobre o autoritarismo brasileiro**. 1ª ed. – São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Racismo no Brasil**. 1.ed. São Paulo: Publifolha, 2001, v. 1, p. 76-78.

SCHWARCZ, Lilia Moritz, STARLING, Heloisa Murgel. **Brasil: uma biografia**. 2ª ed. – São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

SCHWARTZMAN, Simon. **A universidade primeira do Brasil: entre intelligentsia, padrão internacional e inclusão social**. *Estud. av.*, São Paulo, v. 20, n. 56, p. 161-189, abr. 2006. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-40142006000100012>>. Acesso em: 01 abr. 2020.

SCOTT, Joan. **Gênero uma categoria de análise histórica**. *Revista Educação e Realidade*. Porto Alegre, nº 20, vol.2, jul./dez., 1995.

SGUISSARDI, Valdemar. **Reforma universitária no Brasil - 1995-2006**: precária trajetória e incerto futuro. Educ. Soc., Campinas, v. 27, n. 96, pág. 1021-1056, outubro de 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302006000300018&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 mar. 2021.

SILVA, Elza Maria Tavares. **Ensino de direito no Brasil: perspectivas históricas gerais**. Rev. Psicologia Esc. Educ, vol. 4, n. 1, Campinas, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-8557200000010008>. Acesso em: 01 nov. 2020.

SILVA, Graziella Moraes Dias da. **Ações afirmativas no Brasil e na África do Sul**. Tempo soc., São Paulo, v.18, n.2, p.131-165, nov., 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702006000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 abr. 2020

SILVA, Gregório Unbehaun Leal da. **Desempenho de Cotista negros na UFSC: alguns apontamentos de pesquisa**. In: SCHERER-WARRER, Ilse, PASSOS, Joana Célia dos. Ações afirmativas na universidade: abrindo novos caminhos. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2016.

SILVA, Paulo Vinícius Baptista da. **Políticas de democratização de acesso na Universidade Federal do Paraná**. In: Cotas raciais no ensino superior. DUARTE, Evandro C Piza; BERTÚLIO, Dora Lúcia de Lima; SILVA, Paulo Vinícius Baptista da Silva (coords.) / 1ª ed. (ano 2008), 2ª reimpr. / Curitiba: Juruá, 2012.

SILVA, Tatiana Dias da. **Estatuto da Igualdade Racial**. Texto para discussão. IPEA, 2012. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1249/1/TD_1712.pdf>. Acesso em: 01 set. 2020.

SILVA, Christiane Oliveira Peter da, BARBOZA, Estefânia Maria de Queiroz; FACHIN, Melina Girardi (org.). **Constitucionalismo feminista: expressão das políticas públicas voltadas à igualdade de gênero**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

SILVA, Sandra Souza da; BORGES, Livia de Oliveira; BARBOSA, Silvânia da Cruz. **A Profissão de Advogado conforme apresentada em Jornais Paraibanos**. Revista Psicologia & Sociedade; 26(3), 652-663. 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/psoc/v26n3/a14v26n3.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

SILVEIRA, Vladimir Oliveira. **Direitos Humanos**: conceitos, significados e funções. São Paulo: Saraiva, 2010.

SILVERIO DE ALMEIDA, Cleide Rita; DALMAS DIAS, Elaine Teresinha. **NÍSIA FLORESTA: O CONHECIMENTO COMO FONTE DE EMANCIPAÇÃO E A FORMAÇÃO DA CIDADANIA FEMININA**. Rev. hist. Educ. Latinoam. Tunja, n. 13, p. 11-27, Dec. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-72382009000100002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 dez. 2020.

SIMÕES, Mara Leite. **O SURGIMENTO DAS UNIVERSIDADES NO MUNDO E SUA IMPORTÂNCIA PARA O CONTEXTO DA FORMAÇÃO DOCENTE**. Revista Temas Em Educação, 22(2), 136-152. 2013. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/rteo/article/view/17783>>. Acesso em: 01 maio 2020.

SOARES FILHO, Almiro de Sena. **A cor da Pele**. Curitiba: Instituto Memória, 2010.

SOUZA, Celina. **Políticas públicas**: uma revisão da literatura. Sociologias, Porto Alegre, n. 16, p. 20-45, dec. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151745222006000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 mar. 2020.

SOUZA, Cleinton. **Sim, somos racistas**: análise sociológica do racismo à brasileira. - 1ª. ed. – Curitiba: Appris, 2015.

SOUZA, Jessé. **A ralé brasileira**: quem é e como vive. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

STELZER, Joana; KYRILLOS, Gabriela de Moraes. **Inclusão da Interseccionalidade no âmbito dos Direitos Humanos**. Revista Direito e Práxis, maio 2020. ISSN 2179-8966. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/44747>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

TEIXEIRA, Daniel. **Eu mereço**. In: Desafios da Promoção da Diversidade Racial nos Ambientes de Trabalho, Mattos Filhos, 2018. Disponível em: <<https://publicacoes.mattosfilho.com.br/books/fhzw/#p=2>>. Acesso em: 01 ago. 2019.

TELLES, Maria Amélia de Almeida. **O que são os direitos humanos das mulheres?** Brasília: Editora Brasiliense, 2006.

THEODORO, Mario (org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil**: 120 anos após a abolição. Brasília: Ipea, 2008.

TRIPPPIA, Luciane Maria. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as cotas raciais**. Curitiba, 2014. 133 p. Dissertação (Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania). Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA.

TRIPPPIA, Luciane Maria; BARACAT, Eduardo Milleo. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as políticas públicas**. In: Direitos humanos na ordem contemporânea: proteção nacional, regional e global. PIOVESAN, Flávia; FACHIN, Melina Girardi (coords). Curitiba: Juruá, 2015.

VANNUCCHI, Marco Aurélio. **O corporativismo dualista**: conselhos profissionais e sindicatos no Brasil, 1930-1964. Estudos Ibero-Americanos. Porto Alegre, v. 42, n. 2, p. 471-499, maio-ago, 2016. Disponível em: <<https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/iberoamericana/article/view/22442/14710>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

WOLKMER, Antônio Carlos. **História do Direito no Brasil**. 4ª edição Rio de Janeiro: Editora Forense, 2007.

ZENAIDE, Maria de Nazaré Tavares. **Educação em Direitos Humanos: Fundamentos teórico-metodológicos**. Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, 2010.