

**O ato silencioso do racismo institucional fomentando as desigualdades raciais e a realização de políticas públicas sob a égide do princípio da igualdade**

***The silent act of institutional racism fostering racial inequalities and the implementation of public policies under the aegis of the principle of equality***

Gabriel Fonseca dos Santos<sup>1</sup>

Faena Gall Gófas Meneghetti<sup>2</sup>

Emanuelle da Cunha Moreira<sup>3</sup>

**RESUMO**

Em que pese o direito à igualdade apresentar-se com um dos princípios basilares do ordenamento jurídico pátrio, os reflexos da escravidão, que durou 338 anos no Brasil, ainda perpetuam-se em atos silenciosos de racismo institucional, enquanto paradigma da discriminação estrutural. Nesse contexto, busca-se verificar quais as condições jurídicas de possibilidade para a superação do racismo institucional e efetiva consagração do princípio da igualdade. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, utilizando-se o método de abordagem dedutivo e o método de procedimento analítico. Denota-se que o racismo institucional encontra-se presente na sociedade, historicamente naturalizado a partir de pensamentos, normas e situações que promovem a discriminação racial. As políticas públicas tornam-se o principal mecanismo de equidade e de reparação das atrocidades da escravidão, essenciais também à legitimidade da igualdade material, possibilitando o alcance da igualdade real.

**Palavras-chave:** Igualdade; Políticas Públicas; Racismo Institucional.

<sup>1</sup> Pós-graduando em Direito Civil e Processo Civil pela Ênfase/Uniftec. Pós-graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela EBRADI. Membro da Comissão da Jovem Advocacia da OAB/RS - Subseção de Cachoeira do Sul. Advogado, inscrito na OAB/RS sob o nº 125.470. E-mail: advgabrielfonsecadossantos@gmail.com

<sup>2</sup> Doutoranda em Direito pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Mestra em Direitos Emergentes na Sociedade Global pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Maria – UFSM. Especialista em Direito Público pela Universidade de Caxias do Sul - UCS e em Gestão Pública Municipal pela UFSM. Membro do Grupo de Pesquisa "Jurisdição Constitucional aberta", vinculado ao CNPq e coordenado pela professora Pós-Dr.<sup>a</sup> Mônia Clarissa Hennig Leal. Professora do Curso de Graduação em Direito da Universidade Luterana do Brasil - ULBRA Cachoeira do Sul. Advogada inscrita na OAB/RS sob o nº 93.344. E-mail: faena\_gall@yahoo.com.br

<sup>3</sup> Pós-graduada em Direito das Famílias e Sucessório pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Advogada, inscrita na OAB/RS 125.497. E-mail: emanu.moreira@hotmail.com.

## ABSTRACT

*Despite the fact that the right to equality presents itself as one of the basic principles of the national legal system, the consequences of slavery, which lasted 338 years in Brazil, are still perpetuated in silent acts of institutional racism, as a paradigm of structural discrimination. In this context, the aim is to verify which are the legal conditions of possibility for overcoming institutional racism and effective consecration of the principle of equality. For that, a bibliographic research was carried out, using the deductive approach method and the analytical procedure method. It is noted that institutional racism is present in society, historically naturalized from thoughts, norms and situations that promote racial discrimination. Public policies become the main mechanism for equity and reparation for the atrocities of slavery, also essential to the legitimacy of material equality, enabling the achievement of real equality.*

**Keywords:** *Equality; Public policy; Institutional Racism.*

## 1 INTRODUÇÃO

O pós-abolição da escravatura, embora considerado uma conquista, pois deu aos negros um novo rumo, uma nova perspectiva para que pudessem almejar uma vida digna, longe da vida assombrada do trabalho escravo, apresenta-se como um período com grandes obstáculos a serem vencidos.

Após os quase quatro séculos de escravidão, os negros foram abandonados à própria sorte e donos de si mesmos; oprimidos e sem nenhuma política de inserção e amparo; sem labor ou subordinados a labor semelhante ao escravo. Sem morada, sem estudo, sem garantias de cidadão, sem salário, sendo vítimas de racismo e discriminação, foram atingidos pelas desigualdades sociais e raciais.

Hodiernamente, 131 anos após a abolição da escravatura, observa-se que as desigualdades iniciadas séculos atrás ainda refletem na sociedade atual, de forma que o racismo faz parte da estrutura da sociedade. Quando não se trata de racismo individual, evidenciado com mais clareza, convive-se com a prática incompreensível, obscura e sutil do racismo institucional, responsável pela marginalização dos negros;

ao mesmo tempo em que se apresenta como destruidor da dignidade humana, da igualdade é responsável pela negação de direitos, através das instituições controladas pela maioria branca. Nesse contexto, busca-se verificar quais as condições jurídicas de possibilidade para a superação do racismo institucional e efetiva consagração do princípio da igualdade?

Visando encontrar respostas ao problema apresentado realizou-se uma pesquisa bibliográfica, utilizando-se o método dedutivo. Dessa forma, o trabalho estruturou-se em dois tópicos.

Primeiro, busca-se expor noções acerca da escravidão, raça, racismo e discriminação racial, contextualizando diferenciações. Almeja-se, ainda, demonstrar através de dados e percentuais, as desigualdades sociais e raciais evidenciadas no país, bem como a exposição e desproteção a que estão sujeitos os indivíduos negros, principais vítimas da subordinação racial.

Em segundo momento, será analisado o racismo institucional como subsídio impulsionador das desigualdades raciais. Visa-se, ainda, aclarar a importância das políticas públicas como medida compensatória pelos tratamentos cruéis a que foram submetidos os negros durante a escravidão, como também pelo racismo contemporâneo e pela juridicidade dos princípios da dignidade humana e da igualdade, previstos na Constituição Federal de 1988.

Assim, apresentadas as considerações introdutórias da pesquisa, passa-se à exposição do tema.

## **2 ESCRAVIDÃO, RAÇA, RACISMO E DISCRIMINAÇÃO RACIAL: UMA ANÁLISE CONCEITUAL**

Ainda que não se tenha números exatos da quantidade de homens, mulheres e crianças africanas que foram tiradas do continente africano para serem escravizadas durante os séculos XVI ao XIX, sabe-se que cerca de 11 milhões de pessoas foram transportadas para as américas em navios negreiros, com as marcas na pele de um ferro quente usado para identificar a qual traficante pertenciam. Acredita-se que em solo brasileiro desembarcaram 4 milhões de pessoas, deixando

para trás o lar e a família, fazendo com que o Brasil se tornasse uma das regiões que mais contribuiu com a desumanidade e crueldade que foi a escravidão. (ALBUQUERQUE, 2006).

A intenção inicial com a escravização era solucionar o problema da carência de mão-de-obra da crescente economia brasileira. Assim se fazia o abastecimento e aumento das riquezas da colônia portuguesa, através do trabalho árduo e forçado dos escravos, ao explorarem as riquezas tropicais e minerais do Brasil colônia. Os africanos e os indígenas escravizados foram os responsáveis por desbravar matas, construir cidades, portos e estradas. (PIRES; COSTA, 2000).

O tratamento cruel e desalmado, bem como a condição de vida a que foram submetidos, pelo trabalho que exigia força e que era rejeitado pela população branca, eis que considerado humilhante, já demonstrava claramente, naquele exato momento, que o homem negro e escravizado se distinguia daquele cidadão branco e livre. (ESTERCI, 2008).

Os anos passavam e permanecia presente a luta e rebeldia escrava. Os senhores e governantes sempre foram regularmente surpreendidos pela resistência, fugas, desobediência, sabotagem na produção, bem como pela formação de grupos rebeldes que planejavam a todo instante fugir para sair daquele mundo escravista. (MOURA, 1988)

O século XIX, foi o período da liberdade, a escravidão e o trabalho forçado que perduraram por quase 400 anos passavam a ser abolidas e combatidas em vasta parte da Europa e nas Américas. Os movimentos antiescravistas da época exigiam o fim do tráfico e do trabalho escravo. Muitos ainda eram contrários à ideia, especialmente os senhores de escravos que declaravam que os cativos não estavam prontos para vida em liberdade, pois o término da servidão tornaria os escravos vadios, aumentando também o número de criminalidade. Só acolhiam a abolição com leis que garantisse que mesmo depois de abolido o cativo, os ex-escravos não deixariam suas propriedades, mantendo os senhores no controle e com a grande autoridade que tinham sob eles. (MOURA, 1988)

O Brasil foi um dos únicos países que ainda mantinha a exploração em tempos de grandes críticas das práticas de escravidão pelo mundo. Os anos

passavam e as discussões a respeito do fim da escravidão se prolongavam. Somente em março de 1888 a Princesa Isabel assinou o ato burocrático, extinguindo a escravidão no Brasil, pondo fim as grandes barbáries, através da Lei Áurea.

Refere Albuquerque (2006, p. 194) que a escravidão no Brasil foi extinta quando a princesa regente promulgou a Lei de 13 de maio de 1888, com apenas dois artigos, onde não ocorreria qualquer tipo de indenização, entretanto trouxe aos ex-escravos esperanças.

Com efeito, os negros que passaram a viver em liberdade se mantiveram como componentes da parte mais baixa da pirâmide social, uma vez que postos em liberdade sem nenhuma profissionalização ou política de inserção, tendo de encarar a força do trabalho dos que os antecederam na liberdade e enfrentar a ausência de uma maneira digna para viver no Brasil. Ganhava-se força a ideia de que o negro era incapaz, ignorante e vagabundo. Além disso, a presença do trabalhador imigrante mais capaz profissionalmente, ajudou a marginalizar o negro, impedindo sua integração e propagando sua exclusão do meio social. (CHIAVENATO, 1980, p. 233).

Fato é que o abolicionismo preocupou-se apenas em alforriar os escravos, resolvendo os problemas das classes dominantes. Largados e marginalizados, a população negra, deformada pelo abuso escravocrata, só tinha um destino: ficar à margem - e não ao centro - porque não eram chamados para preencher nenhum outro lugar na sociedade que não fosse o representativo da força manual do trabalho escravo. (CHIAVENATO, 1980, p. 233).

O pós-abolição foi um período em que sobreveio grande desenvolvimento econômico e a abertura de novas oportunidades de ascensão social, as quais não foram favoráveis à população negra. A mão de obra negra, urbana e rural, fora substituída pela europeia, tendo sido apurado como principal fator a falta de qualificação do negro (que havia acabado de sair do trabalho escravo), eis que considerado incapaz e inferior - ante a própria dificuldade de se inserir no mercado de trabalho - em face do trabalhador branco, considerado disciplinado, responsável, energético, inteligente e racional. (THEODORO et al., 2008).

A triste visão de que o negro era incapaz e inferior atrelava-se a circunstâncias históricas, pois em primeiro momento o termo raça constituía as

classificações da Zoologia e da Botânica, considerando plantas e animais, passando então a ponderar os seres humanos, de maneira que “o conceito de raça passou a designar a descendência, a linhagem, ou seja, um grupo de pessoa que têm um ancestral comum e que, possuem algumas características físicas em comum”. (MUNANGA, 2004).

De acordo com Almeida (2018, p. 25):

[...] por sua configuração histórica, a raça opera a partir de dois registros básicos que se cruzam e se complementam: 1. como característica biológica, em que a identidade racial será atribuída por algum traço físico, como a cor da pele; 2. como característica étnico-cultural, em que a identidade será associada à origem geográfica, à religião, à língua ou outros costumes, “a uma certa forma de existir”.

Todavia, a antropologia do século XX demonstrou que não há um elemento biológico ou cultural que fundamente o tratamento discriminatório entre os seres humanos. “Raça não é um termo fixo, estático. Seu sentido está atrelado às circunstâncias históricas em que é utilizado”. (ALMEIDA, 2018, p. 19). De maneira que “por trás da raça sempre há contingência, conflito, poder e decisão, de tal sorte que se trata de um conceito relacional e histórico”. (ALMEIDA, 2018, p. 19). As raças estabeleceram a política e a economia das sociedades, hoje “ainda é um fator político importante, utilizado para neutralizar as desigualdades, justificar a segregação e o genocídio de grupos socialmente considerados minoritários”. (ALMEIDA, 2018, p. 24).

Assim, constata-se que o racismo associado à escravidão consolidou-se no Brasil após a abolição com base em teses de inferioridade biológica dos negros, vigorando tais interpretações até os anos 30 do século XX, estando presentes na formulação de políticas públicas que contribuíram efetivamente para o aprofundamento das desigualdades no país. (THEODORO et al., 2008).

O racismo parte de uma premissa de raça, podendo ser considerado uma ideologia de divisão da humanidade em grupos com características comuns, ou seja, físicas, psicológicas, morais, intelectuais e estéticas; as quais são consideradas de valores desiguais, criando-se a crença da existência de raças naturalmente hierarquizadas. Essa ideologia de divisão faz com que o racismo ultrapasse o sentido dos traços físicos e chegue até a cultura, a linguagem e a religião, considerando inferior o grupo ao qual está inserido. (MUNANGA, 2004).

Nesse sentido, refere Almeida (2018, p. 25) que o racismo seria a forma sistemática de discriminação tendo a raça como base, manifestando-se por meio de práticas conscientes ou inconscientes culminando em desvantagem ou privilégios.

O racismo, embora esteja interligado, se distingue de preconceito racial e discriminação racial, de modo que “o preconceito racial é o juízo baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias” (ALMEIDA, 2018, p. 25), como por exemplo considerar que negros desempenham bem os afazeres domésticos ou um cliente que se recusa em ser atendido por um(a) vendedor(a) negro(a).

A discriminação racial, “é a atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racializados identificados”. (ALMEIDA, 2018, p. 25). Pode ser praticada de duas formas, direta ou indireta, de maneira que “a discriminação direta é o repúdio ostensivo a indivíduos ou grupos, motivado pela condição racial” (ALMEIDA, 2018, p. 25), como por exemplo o apartheid ocorrido na África do Sul, ou um clube da cidade, um país ou uma loja que proíbe a entrada de pessoas negras ou de diversa raça. A discriminação indireta, por sua vez, é entendida como “um processo em que a situação específica de grupos é ignorada – discriminação de fato, ou sobre o qual são impostas regras de neutralidade racial, sem que se leve em conta as diferenças sociais significativas” (ALMEIDA, 2018, p. 26), como por exemplo, as estatísticas gerais que demonstram (i) taxa de desocupação/desemprego superior entre pessoas negras se comparada em relação a pessoas não-negras, (ii) renda de pessoas brancas mais elevada que a renda de pessoas negras em mesmo nível de escolaridade, (iii) trabalho informal maior entre pessoas negras, (iv) maior número de pessoas negras encarceradas se comparado com indivíduos brancos e (v) percentual de pobreza, evidenciado pela falta de saneamento básico, superior entre pessoas negras.

A ideologia em que se organiza o racismo atinge pessoas, grupos, estruturas de governo e a organização de Estados. Para que possa se desenvolver, perdurar e se manter, move artifícios e práticas em favor de seus interesses e necessidades de seguimento. Encontra-se infiltrado na cultura, na política e na moral

que mantém os privilégios e a supremacia, definindo as oportunidades e valores para o grupo racializado. (GELEDÉS; CFEMEA, 2013).

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizou uma síntese dos indicadores sociais através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD, de 2012 a 2017, em todo o território nacional. A referida pesquisa consiste na reunião de informações sobre as condições de vida da população brasileira e é capaz de demonstrar as desigualdades sociais nas Grandes Regiões, Unidades da Federação e municípios das capitais. Complementou o estudo elementos do Sistema de Contas Nacionais (SCN) e Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) do Ministério da Educação.

No que refere aos rendimentos do trabalho, verificou-se que inclusão dos trabalhadores no mercado de trabalho se interliga com a organização econômica do País e confirmou-se uma hierarquia social visível através das oportunidades oferecidas pela estrutura já existente, preferências individuais e formação escolar. Evidenciou-se claramente que o delineamento por raça é importante tanto quanto por gênero para diagnosticar as desigualdades de rendimentos, pois no conjunto analisado, em 2021, constatou-se que pessoas brancas auferiam em média 73,4% a mais que pessoas pretas e pardas, assim como constatou-se que homens ganhavam, em média, 25,0% a mais que as mulheres. (IBGE, 2022).

Ainda, constatou-se que população de cor ou raça branca percebia, em 2021, rendimentos-hora superior à população preta ou parda nos diversos graus de escolaridade. A grande desigualdade está no grau de ensino mais alto, R\$ 34,40 versus R\$ 24,50, ou seja, R\$ 40,8% a mais para brancos. (IBGE, 2022).

No que concerne à taxa de desemprego/desocupação, quando relacionada entre pessoas pretas ou pardas e pessoas brancas, com igual nível de escolaridade, tem-se como superior em todos os níveis para pessoas pretas ou pardas. (IBGE, 2022).

Em pesquisa realizada em 2018, foi concluído que “o ensino superior é um fator que contribui para o acesso ao mercado de trabalho com mais intensidade para as pessoas pretas ou pardas, apesar de não ser o suficiente para colocá-las em pé de igualdade com as pessoas brancas”. (IBGE, 2018).

Observou-se, também, que a população preta e parda reside em locais com a presença de inadequações e ausências de serviços de saneamento básico em estado mais crítico se comparado aos locais habitados por pessoas brancas em todos os níveis. Essa situação comprova a vulnerabilidade à pobreza da população preta ou parda, apontado como exemplo, a ausência de banheiro para uso exclusivo do domicílio, adensamento excessivo, ou seja, aglomeração de pessoas em um mesmo local e a ausência de coleta de lixo ou abastecimento de água. (IBGE, 2018).

Por fim, constatou-se com a pesquisa que há maior participação da população preta ou parda nos trabalhos informais, demonstrando-se que esses trabalhadores apresentam menos vínculo empregatício, não fazendo jus aos benefícios e proteções sociais oriundas da relação de emprego, garantidas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em termos de percentuais apontou-se 46,3% correspondente a trabalhadores informais pretos ou pardos e 32,7% referente a trabalhadores informais brancos. (IBGE, 2022).

A partir dos citados dados estatísticos verifica-se, ainda que brevemente, a expressiva desigualdade social e racial enfrentada em tempos hodiernos, vulnerabilidade e desproteção social. Esses são os números da notória realidade brasileira, consubstanciada através de um sistema de subordinação racial, estruturado e ao mesmo tempo silencioso, que se manifesta nas mais profundas camadas da sociedade. O racismo não se manifesta apenas de forma individual, mas também “é tratado como o resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios a partir da raça”. (ALMEIDA, 2018, p. 29). Demonstrando que o país vive o mito da democracia racial, pois ao mesmo tempo em que assegura a igualdade como direito fundamental, ignora a latente assunção do racismo institucional.

### **3 O RACISMO INSTITUCIONAL COMO ELEMENTO DA DESIGUALDADE RACIAL E O DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS COMO MECANISMO DE APLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE**

O racismo institucional se manifesta de “forma a induzir, manter e condicionar a organização e a ação do Estado, suas instituições e políticas públicas – atuando também nas instituições privadas, produzindo e reproduzindo a hierarquia racial”. (GELEDÉS; CFEMEA, 2013). É uma maneira de sujeitar a democracia às imposições do racismo, diante dos impedimentos inseridos em grupos e indivíduos reféns dos esquemas de condicionamento do racismo. (GELEDÉS; CFEMEA, 2013).

Nesse viés, a compreensão do racismo institucional passa, primeiramente, pelo entendimento acerca do conceito de instituição. As instituições são “modos de orientação, rotinização e coordenação de comportamentos que tanto orientam a ação social como a torna normalmente possível, proporcionando relativa estabilidade aos sistemas sociais”. (ALMEIDA, 2018, p. 29).

Com efeito, o conceito de racismo institucional nasceu em 1960, nos Estados Unidos, em momento de luta pelos direitos civis e pela realização de políticas públicas de ação afirmativa, através de dois mentais ativistas negros, líderes do Partido Panteras Negras<sup>4</sup>, os americanos Stokely Carmichael e Charles Hamilton, os quais conceituaram o racismo institucional na obra *Black Power: Politics of liberation in América*.

A configuração de racismo institucional, segundo essa concepção, “trata-se da falha coletiva de uma organização em prover um serviço apropriado e profissional às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica” (GELEDÉS; CFEMEA, 2013), de maneira que “aparece menos identificável em relação aos indivíduos específicos que cometem esses atos, mas não por isso menos destrutivo de vidas humanas. Origina-se no funcionamento das forças consagradas da sociedade”. (LOPÉZ, 2012).

Por vezes, o racismo institucional, embora mais consequente e severo, acaba sendo menos combatido publicamente que o racismo individual e direto, sendo

---

<sup>4</sup> N.Ex.: Fundado em 1966, o Partido dos Panteras Negras era, inicialmente, uma milícia armada, formada integralmente por homens, que atuava na região de Oakland, Califórnia. Suas principais atividades eram o monitoramento da polícia, via obstrução e denúncia da violência dos órgãos de segurança, e a intimidação - física e através de boicotes e mobilizações públicas - de denunciados de racismo e infração aos direitos civis. Acompanhar ações policiais também era permitido, desde que mantida distância. Huey Newton e Bobby Seale, estudantes de direito, e membros fundadores do Partido, fizeram essa descoberta legal, e nela apoiaram a aplicação da autodefesa armada para além da situação - a invasão de residências sem mandado judicial. (CHAVES, 2015).

complexo culpar os agentes causadores e primar pelo aprimoramento de efetivas políticas públicas em termos de igualdade racial.

No Brasil, na década de 1990, o movimento negro e o governo iniciaram uma grande discussão em detrimento da realização do cumprimento de obrigações para a efetiva busca pela igualdade racial, de maneira que o poder público pudesse desenvolver a desconstrução do racismo. (LOPÉZ, 2012). A definição adotada pelo Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI), em 2005, decorre do relatório publicado em 1999, que considerou o inquérito sobre o caso Stephen Lawrence.<sup>5</sup>

Segundo o PCRI:

O racismo institucional é o fracasso das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Ele se manifesta em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano do trabalho, os quais são resultantes do preconceito racial, uma atitude que combina estereótipos racistas, falta de atenção e ignorância. Em qualquer caso, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições e organizações. (LOPÉZ, 2012).

Nessa linha de raciocínio, sabe-se que o racismo institucional estabelece desigualdades raciais “a partir da existência de mecanismos que geram desigualdades ligadas à educação escolar, à seletividade do mercado de trabalho, à pobreza, às condições de saúde/adoecimento e etc”. (GUIMARÃES, 2005, p. 375).

A discriminação de raça faz parte da base das desigualdades, auxiliando a subsistência da pobreza e da exclusão social, que foram criadas historicamente e são repetidas diariamente no mercado de trabalho e na sociedade. (MARQUES; SANCHES, 2010). De maneira que para os negros as “questões como emprego e desemprego, trabalho precário e remuneração, entre outras, manifestam-se e são vividas de forma desigual entre esses trabalhadores e trabalhadoras” (MARQUES;

---

<sup>5</sup> N.Ex.: Na década de 1990, é iniciada uma discussão pública por instituições de combate ao racismo na Inglaterra, em particular, a Comissão para Igualdade Racial (Commission for Racial Equality – CRE) do Reino Unido. Uma sentença judicial sobre o assassinato, em 1993, de um jovem negro – Stephen Lawrence – por um grupo racista branco deu origem a um amplo debate sobre racismo na sociedade inglesa, a partir de um fato concreto que envolveu não só a comunidade negra como também uma instituição pública, o Serviço de Polícia Metropolitana (Metropolitan Police Service – MPS). Onde observou-se que na sentença judicial apontou além do crime, a incapacidade do MPS em dar um tratamento correto à família da vítima. (LÓPEZ, 2012).

SANCHES, 2010), o que resulta na criação de barreiras de ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho.

A promulgação da CF/88 foi um marco jurídico legal positivo ao se basear nos direitos e garantias fundamentais inerentes aos direitos humanos. Dessa forma, o sistema jurídico brasileiro aliou-se ao sistema internacional de proteção de direitos humanos, prevendo no § 2º, do Art. 5º, da CF/88, que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (BRASIL, 1988), objetivando o fim das desigualdades que insistem com particular expressividade no mercado de trabalho, operando de maneira muito sutil e eficiente.

Ao seguir o sistema protetivo internacional, o Brasil promulgou inúmeros instrumentos internacionais, através do Decreto nº 62.150/68, a Convenção 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que trata da Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, bem como determina orientações jurídicas para aspectos concernentes à ausência de igualdade, especialmente, às discriminações nas relações de trabalho. (SILVA, 2013). Segundo a Convenção, o termo discriminação está previsto no Art. 1º com a seguinte conceituação:

Para fins da presente convenção, o termo discriminação compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (BRASIL, 1968).

Também, restou promulgada pelo Brasil, por meio do Decreto nº 65.810/1969, a Convenção Internacional que visa a eliminação de todas as formas de discriminação racial, de 1965. De acordo com o Art. 1º da referida Convenção, reproduzido no Decreto nº 65.810/1969:

Nesta Convenção, a expressão “discriminação racial” significará qualquer distinção, exclusão restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano,

(em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública. (BRASIL, 1969).

No mesmo sentido, a CF/88, logo em seu Art. 1º, ao considerar a dignidade da pessoa humana como um de seus fundamentos, a constitui como um princípio basilar, ou seja, um “valor-guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda ordem constitucional, razão pela qual se justifica plenamente sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativa” (SARLET, 2012, p. 81), precedendo a todos os demais princípios. A inclusão deste princípio, à luz da Carta Magna brasileira, evidencia a necessidade de o “Estado propiciar as condições para que as pessoas se tornem dignas” (BASTOS; MARTINS, 1988, p. 425) no intuito de defender, promover e viabilizar a dignidade humana.

De acordo com Sarlet (2007):

Uma das principais dificuldades, todavia — e aqui recolhemos a lição de MICHAEL SACHS —, reside no fato de que no caso da dignidade da pessoa, diversamente do que ocorre com as demais normas jus fundamentais, não se cuida de aspectos mais ou menos específicos da existência humana (integridade física, intimidade, vida, propriedade, etc.), mas, sim, de uma qualidade tida como inerente a todo e qualquer ser humano, de tal sorte que a dignidade... passou a ser habitualmente definida como constituindo o valor próprio que identifica o ser humano como tal.

Nesse toar, evidencia-se que a CF/88 prevê a igualdade de direitos, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de receber proteção idêntica pela lei, de acordo com os critérios jurídicos - a chamada igualdade formal (igualdade perante a lei ou igualdade processual) -, sem distinção ou privilégio. Logo, restam desaprovadas as diferenciações absurdas e discriminatórias, mas “o tratamento desigual dos desiguais, na medida em que se desigualem, é exigência tradicional do próprio conceito de justiça” (MORAES, 2014, p. 35), no qual se busca a igualdade legítima - a chamada de igualdade material (igualdade de resultados) -. É necessário tratar as pessoas em circunstâncias desiguais no alcance e extensão de suas desigualdades.

Ocorre que a utilização apenas da igualdade formal, ao longo dos tempos, não foi satisfatória para oportunizar o acesso a pessoas socialmente desprotegidas iguais condições dos indivíduos socialmente privilegiados. Na medida que “importaria,

pois, colocar os primeiros ao mesmo nível de partida. Em vez de igualdade de oportunidades, importava falar em igualdade de condições”. (GOMES, 2001).

Observa-se na CF/88 dispositivos que demonstram a adoção da igualdade material, no âmbito racial, da mulher e das pessoas com deficiência e da possibilidade de se aplicar as ações afirmativas como alternativa para alcançar a igualdade entre indivíduos. Por outro lado, as estatísticas demonstram que negros, em sua grande maioria, recebem menores salários, estão predominantemente em cargos de trabalho com baixos rendimentos e precários, bem como há grande taxa de desemprego, sendo estes os reflexos da inobservância do ordenamento constitucional e das práticas institucionais que repetem condutas racistas, apresentadas como naturais na sociedade.

Assim, “se o racismo é inerente a ordem social, a única forma de uma instituição combater o racismo é por meio da implementação de práticas antirracistas efetivas” (ALMEIDA, 2018, p. 37), que objetivem, “remover obstáculos, para a ascensão de minorias em posições de direção e de prestígio”. (ALMEIDA, 2018, p. 37). Embora seja importante, “a mera presença de pessoas negras e outras minorias em espaços de poder e decisão não significa que a instituição deixará de atuar de forma racista”. (ALMEIDA, 2018, p. 38).

As ações afirmativas, enquanto caracterizadas como medidas positivas anti discriminação, buscam a realização da igualdade material a partir da superação das desigualdades sociais. Cabe ao Estado deixar de lado a imparcialidade e passar a discutir os conflitos e problemas existentes na sociedade, notoriamente os problemas sociais resultantes da discriminação racial. Resta ao Estado, enquanto Poder Executivo, efetivamente executar um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, o qual se consagra a partir da diminuição das desigualdades sociais.

De acordo com Joaquim Barbosa Gomes (2001):

Inicialmente, as Ações Afirmativas se definiam como um mero “encorajamento” por parte do Estado a que as pessoas com poder decisório nas áreas pública e privada levassem em consideração, nas suas decisões relativas a temas sensíveis como o acesso à educação e ao mercado de trabalho, fatores até então tidos como formalmente irrelevantes pela grande maioria dos responsáveis políticos e empresariais, quais sejam, a raça, a cor, o sexo e a origem nacional das pessoas. Tal encorajamento tinha por meta,

tanto quanto possível, ver concretizado o ideal de que tanto as escolas quanto as empresas refletissem em sua composição a representação de cada grupo na sociedade ou no respectivo mercado de trabalho. Num segundo momento, talvez em decorrência da constatação da ineficácia dos procedimentos clássicos de combate à discriminação, deu-se início a um processo de alteração conceitual do instituto, que passou a ser associado à ideia, mais ousada, de realização da igualdade de oportunidades por meio da imposição de cotas rígidas de acesso de representantes de minorias a determinados setores do mercado de trabalho e a instituições educacionais.

Atualmente, as ações afirmativas, são compreendidas como políticas públicas direcionadas “a todo e qualquer cidadão que for vítima de repressão social, que teve suas oportunidades de ascensão, de educação, de autossuficiência historicamente tolhidas”. (TAVARES, 2014, p. 472). Tratam-se de medidas propostas na tentativa de resolver ou atenuar os impasses coletivos - como as relações sociais, econômicas e ambientais -, para que se possa alcançar o fim almejado, a efetivação de direitos. As ações afirmativas, em forma de políticas públicas ou privadas, buscam a efetivação do princípio constitucional da igualdade material, bem como o término dos resultados oriundos da discriminação racial criando, assim, acesso à educação e ao ambiente de trabalho. (SAIBO; SILVA, 2014, p. 236).

Além disso, visam efetivar a diversidade e a representação das minorias em espaços de atuação pública e privada, seguindo o entendimento de que não há representação de determinados grupos em posições de influência e autoridade, suprindo os obstáculos que dificultam o desenvolvimento dos cidadãos negros. (GOMES, 2001).

O motivo pelo qual serão estabelecidas as diferenciações deve ser elemento essencial para que não haja abuso e opressão, de modo que subsista o “fundamento razoável para a diferenciação; na racionalidade, no sentido de que a motivação deve ser objetiva, racional e suficiente; e na proporcionalidade, isto é, que a diferenciação seja um reajuste de situações desiguais”. (GOMES, 2001).

Segundo Joaquim Falcão Gomes (2001):

A diferenciação deve (a) decorrer de um comando-dever constitucional, no sentido de que deve obediência a uma norma programática que determina a redução das desigualdades sociais; (b) ser específica, estabelecendo claramente aquelas situações ou indivíduos que serão “beneficiados” com a diferenciação; e (c) ser eficiente, ou seja, é necessária a existência de um nexos causal entre a prioridade legal concedida e a igualdade socioeconômica pretendida.

Nesse viés, observa-se que no Brasil se iniciaram inúmeras discussões quanto à adoção da política de cotas étnico-raciais para seleção de estudantes da Universidade de Brasília (UnB), na qual a universidade inseriu a política de cotas em 2004, prevendo a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas para candidatos negros e um pequeno número para indígenas, durante o período de 10 anos; e que mais tarde pudesse, talvez, ser seguido pelas demais instituições públicas do país.

A aludida política pública foi objeto da ADPF (Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental) 186, ajuizada pelo Partido Democrata (DEM), que vislumbrava a suspensão da Lei, declarando a inconstitucionalidade dos atos da Universidade de Brasília, os quais estabeleceram as cotas raciais, sob o argumento de que seria uma forma de desrespeito e descumprimento aos preceitos fundamentais da CF/88 e que a “suposta” discriminação no Brasil era uma questão social e não racial. O Supremo Tribunal Federal (STF) julgou, por unanimidade, improcedente a ADPF 186. (STF, 2012).

Conforme o voto de Lewandowski, Ministro do STF e Relator da ADPF 186:

[...] as políticas de ação afirmativa adotadas pela Universidade de Brasília (i) têm como objetivo estabelecer um ambiente acadêmico plural e diversificado, superando distorções sociais historicamente consolidadas, (ii) revelam proporcionalidade e a razoabilidade no concernente aos meios empregados e aos fins perseguidos, (iii) são transitórias e preveem a revisão periódica de seus resultados, e (iv) empregam métodos seletivos eficazes e compatíveis com o princípio da dignidade humana, julgo improcedente está ADPF. (STF, 2012).

De igual modo, outra grande discussão sobreveio a partir da Política de Cotas, decorrente da Lei nº 12.990 de 09 de junho de 2014, que dispõe sobre a reserva aos negros de 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 (BRASIL, 2014). No entanto, o STF julgou, através da ADC (Ação Direta de Constitucionalidade) 41, ser a referida Lei inteiramente apropriada e constitucional.

Segundo Celso de Mello, Ministro do STF:

Tenho para mim que se torna relevante observar, para efeito de conferir maior eficácia e preponderância à norma mais favorável à pessoa negra, os vetores que atribuem plena legitimidade à legislação em causa (Lei nº 12.990/2014), destacando-se, em tal contexto, como elementos fundamentais viabilizadores do reconhecimento da diversidade humana, os princípios referentes (1) à dignidade das pessoas, (2) à igualdade entre elas, (3) à sua autonomia individual, (4) à sua plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, (5) ao respeito pela alteridade, (6) à igualdade de oportunidades e (7) à busca da felicidade. Sendo assim, e tendo em vista as razões expostas, acompanho o magnífico voto do eminente Relator e, em consequência, julgo procedente a presente ação declaratória, para confirmar a inteira validade constitucional da Lei nº 12.990, de 06/06/2014. (STF, 2017).

Contudo, as entidades públicas e privadas continuam deixando a cargo da ampla concorrência às vagas em universidades, escolas, empregos e concursos públicos, como condição de “garantia democrática do exercício da liberdade pessoal e da realização do princípio da não-discriminação (contido no princípio constitucional da igualdade jurídica) pela própria sociedade”. (ROCHA, 1998).

Somente a partir da adoção de ações afirmativas é que se alcançará as diretrizes almejadas pelo Estatuto da Igualdade Racial, Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010, que adota como diretriz político-jurídica a inclusão das vítimas de desigualdade étnico-racial, a valorização da igualdade étnica e o fortalecimento da identidade nacional brasileira. Com efeito, o Art. 38 e os incisos I, II e III, da referida Lei, destacam a necessidade de “implementação de políticas voltadas para a inclusão da população negra no mercado de trabalho” sendo de responsabilidade do poder público, haja vista os ditames do Estatuto da Igualdade Racial, os compromissos assumidos pelo Brasil diante da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação (1965) e também as orientações da Organização Internacional do Trabalho. (BRASIL, 2010).

É de suma relevância observar que o que se pretende, a partir das políticas públicas, ou seja, das ações de cunho afirmativo, não é instituir novas discriminações. Não é agir contra a maioria branca, que ocupa espaços privilegiados se comparada com grupos reconhecidamente marginalizados. O que se pretende, com efeito, à luz do princípio da igualdade, é a igualação jurídica efetiva, pois desigualar os desiguais é, conseqüentemente, um instrumento de promoção da igualdade. É a forma de se efetivamente acabar com a “escravidão” ainda evidente entre pessoas marginalizadas

pelo racismo, o qual permanece preso e mascarado na sociedade. É através da desigualdade positiva que se promove a “a igualdade jurídica efetiva”. (ROCHA, 1998). Em termos de políticas públicas “em uma sociedade racista, não basta não ser racista, é necessário ser antirracista”.<sup>6</sup>

#### 4 CONCLUSÃO

Não somente a escravidão foi causadora das desigualdades até hoje vivenciadas na sociedade, visto que o Estado se manteve inerte e falho à problemática durante muito tempo. Também, por longa data se evidenciou o estímulo do Estado às pessoas brancas, os tornando privilegiadas, centrais e predominantes na estrutura da sociedade. Pessoas negras normalmente foram marginalizadas nas esferas da pirâmide social no que diz respeito à educação, seleção no mercado de trabalho, nas posições e cargos de chefia, direção, comando e percepção de maiores salários.

O racismo institucional decorre do funcionamento das instituições públicas ou privadas, atribuindo privilégios e desvantagens a partir da raça. Embora imperceptível, acaba por criar profundas desigualdades sociais e consequentemente raciais. O negro no Brasil, ainda tem menos acesso a direitos e serviços que o Estado tem o poder-dever de garantir e assegurar, eis que previstos nos ditames constitucionais. Notadamente, a discriminação de raça faz parte da base das desigualdades, auxiliando a subsistência da pobreza e da exclusão social, que foram criadas historicamente e são repetidas diariamente no mercado de trabalho e na sociedade.

Embora a CF/88 tenha instituído princípios, direitos e garantias fundamentais, a exemplo da dignidade humana - que serve como fundamento a ser atingido e base à aplicabilidade de qualquer direito ou regra inerente ao ser humano – e do princípio da igualdade formal, esses, por si só, não são suficientes para o combate à desigualdade oriunda da discriminação racial.

---

<sup>6</sup> N.Ex.: A frase foi dita em um momento de fala de Angela Yvonne Davis, professora e filósofa socialista estado-unidense que conquistou notoriedade mundial na década de 1970 como integrante do Partido Comunista Panteras Negras, por sua luta pelos direitos das mulheres e contra a discriminação social e racial nos Estados Unidos.

Não bastasse a carência de políticas públicas direcionadas às pessoas negras, para que pudessem na linha de largada sair de igual para igual, as poucas que vieram a existir surgiram de forma tardia, quando o racismo já fazia parte da estrutura da sociedade, se manifestando de forma imperceptível, natural, cordial e disfarçado de democracia racial. Hoje as políticas públicas são o principal mecanismo de equidade e de reparação das atrocidades da escravidão, essenciais também à legitimidade da igualdade material, constitucionalmente garantida no ordenamento jurídico pátrio. Com efeito, a diferenciação gerada pela igualdade material, como visto, é constitucional, na medida em que a partir dessa premissa pode-se alcançar a igualdade real e a dignidade humana.

O que se pretende, a partir das políticas públicas, não é instituir novas discriminações. Não é agir contra a maioria branca, que ocupa espaços privilegiados se comparada com grupos reconhecidamente marginalizados. O que se pretende, à luz do princípio da igualdade, é a igualação jurídica efetiva, pois desigualar os desiguais é, conseqüentemente, um instrumento de promoção da igualdade.

Por fim, salienta-se que as ações afirmativas são meios para o desenvolvimento econômico e para a assunção da democracia entre todas as classes, objetivando a diminuição da pobreza e o alcance de melhores condições, de efetiva dignidade humana para os cidadãos negros.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Wlamyra Ribeiro. **Uma história do negro no Brasil**. Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2006. Disponível em: [www.geledes.org.br](http://www.geledes.org.br). Acesso em: 01 set. 2023.

ALMEIDA, Silvio. **O que é Racismo Estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Comentários à Constituição do Brasil**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 1988.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília. DF: Presidência da República. Disponível em [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em 01 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.** Dispõe sobre a promulgação da Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 01 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 65.810, de 08 de dezembro de 1969.** Dispõe sobre a promulgação da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 01 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 01 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014.** Dispõe sobre 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. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 01 set. 2023.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal.** Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental 186/DF. Julgada em 20 de abril de 2012. Ministro Ricardo Lewandowski (Relator). Disponível em: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Acesso em: 01 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade 41/DF. Julgada em 08 de junho de 2017. Ministro Celso de Mello. Disponível em: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Acesso em: 01 set. 2023.

CHAVES, Wanderson da Silva. **O partido das Panteras Negras.** Junho de 2015. Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br). Acesso em: 01 set. 2023.

CHIAVENATO, Julio José. **O Negro no Brasil.** 3ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1980, p. 233.

ESTERCI, Neide. **Escravos da Desigualdade:** um estudo sobre o uso repressivo da força de trabalho hoje. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br). Acesso em: 01 set. 2023.

GELEDÉS, Instituto da Mulher Negra; CFEMEA, Centro Feminista de Estudos e Assessoria. **Racismo Institucional**: uma abordagem conceitual. Porto Alegre: Trama Design, 2013. Disponível em: [www.geledes.org.br](http://www.geledes.org.br). Acesso em: 01 set. 2023.

GELEDÉS. Instituto da Mulher Negra; CFEMEA. Centro Feminista de Estudos e Assessoria. **Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional**. Porto Alegre: Trama Design, 2013. Disponível em: [www.geledes.org.br](http://www.geledes.org.br). Acesso em: 01 set. 2023.

GOMES, Joaquim Benedito da Rosa. A Concepção do Instituto da Ação Afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 38, n. 151, 2001, p. 129 - 152. Disponível em: [www2.senado.leg.br](http://www2.senado.leg.br). Acesso em: 01 set. 2023.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Racismo e Antirracismo no Brasil**. 2ª ed. São Paulo: Editora 34, 2005, p. 375.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese dos Indicadores Sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2018. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: [www.biblioteca.ibge.gov.br](http://www.biblioteca.ibge.gov.br). Acesso em: 01 set. 2023.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese dos Indicadores Sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: [www.biblioteca.ibge.gov.br](http://www.biblioteca.ibge.gov.br). Acesso em: 01 set. 2023.

LÓPEZ, Laura Cecilia. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, v. 16, n. 40, p. 121–134, 2012. Disponível em: [www.sicelo.br](http://www.sicelo.br). Acesso em: 01 set. 2023.

MARQUES, Lilian Arruda; SANCHES, Solange. **Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes**. In: OIT. Organização Internacional do Trabalho. Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho. Brasília, 2010. Disponível em: [www.ilo.org](http://www.ilo.org). Acesso em: 01 set. 2023.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 35.

MOURA, Clóvis. **Rebeliões da Senzala**. São Paulo: Lech Livraria Editora Ciências Humanas Ltda, 1988. Disponível em: [www.edisciplinas.usp.br](http://www.edisciplinas.usp.br). Acesso em: 01 set. 2023.

MUNANGA, Kabengele. **Uma Abordagem Conceitual das Noções de Raça, Racismo, Identidade e Etnia**. Niterói: EDUFF, 2004. Disponível em: [www.bdpi.usp.br](http://www.bdpi.usp.br). Acesso em: 01 set. 2023.

PIRES, Julio Manuel; COSTA, Iraci Del Nero da. O Capital Escravista Mercantil: caracterização teórica e causas históricas de sua superação. **Estudos Avançados**, v. 14, n. 38, p. 87-120, 2000. Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br). Acesso em: 01 set. 2023.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de informação legislativa**, v. 33, n. 131, p. 283-295, 1998. Disponível em: [www2.senado.leg.br](http://www2.senado.leg.br). Acesso em: 01 set. 2023.

SAIBO, Neli Lino; SILVA, Rogério Luiz Nery da. Controle Judicial e Efetividade de Políticas Públicas – Legitimação, Dignidade Humana, Direitos Sociais. In: COSTA, Marli Marlene Moraes da; RODRIGUES, Hugo Thamir (Orgs.). **Direito e Políticas Públicas IX**. Curitiba: Multideia, 2014, p. 236.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 11ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 81.

SARLET, Ingo Wolfgang. As Dimensões da Dignidade da Pessoa Humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC**, n. 09, p. 361, 2007. Disponível em: [www.esdc.com.br](http://www.esdc.com.br). Acesso em: 01 set. 2023.

SILVA, René Marc da Costa. A Constituição de 1988 e a Discriminação Racial e de Gênero no Mercado de Trabalho do Brasil. **Revista Colombiana de Derecho Internacional**, n. 23, p. 235-266, 2013. Disponível em: [www.sicelo.br](http://www.sicelo.br). Acesso em: 01 set. 2023.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 12ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 472.

THEODORO, Mário; JACCOUD, Luciana; OSÓRIO, Rafael; SOARES, Sergei. **As Políticas Públicas e a Desigualdade no Brasil: 120 anos após a abolição**. 1ª ed. Brasília: Ipea, 2008. Disponível em: [www.ipea.gov.br](http://www.ipea.gov.br). Acesso em: 01 set. 2023.