

# **Boletim Científico**

**Escola Superior do Ministério Público da União**

## DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO E AÇÃO AFIRMATIVA NO BRASIL<sup>1</sup>

*Lélio Bentes Corrêa\**

Refutar o mito de que vivemos na “maior democracia racial do mundo” já se tornou lugar-comum. Com efeito, a crença, nutrida desde a escola, de que, no Brasil, não há distinções praticadas com base em critérios de cor, raça, religião ou gênero, não resiste mesmo à visão crítica de um aluno mais observador. Basta comparar a quantidade de negros nas ocupações principais da escola (professores, diretores) com aquela ocupada em tarefas subalternas (zeladores, vigias e faxineiros).

A observação empírica dos fatos induz à conclusão de que, na sociedade brasileira, o negro, a mulher e o branco possuem lugares bem definidos na estrutura social. O mito da “democracia racial” apenas contribui para a perpetuação de tal estado de coisas, na medida em que coíbe a discussão aberta do tema e impede a exposição da chaga. A discriminação se manifesta de forma sutil (por vezes, nem tão sutil assim) e é aceita como realidade dada, imutável, tanto por quem discrimina como – com espantosa frequência – por quem é discriminado.

Ricardi Henriques<sup>2</sup> observa a necessidade de se “problematizar” a desigualdade. A convivência pacífica com padrões de extrema injustiça, como se inerentes à estrutura social, conduz à passividade, banalizando a desigualdade, que é alçada, assim, à categoria de realidade imutável. Relevante notar que tal fenômeno é detectável em outros setores da vida social, encontrando-se associado aos abissais índices de desigualdade que caracterizam a estrutura social brasileira.

Do mesmo modo que convive com a desigualdade de tratamento com base em gênero e raça, a sociedade brasileira, até bem pouco tempo, vislumbrava no trabalho infantil uma solução para a pobreza, e não um problema. A teoria de que “é melhor estar trabalhando do que na marginalidade ou na mendicância” grassava, ocultando a realidade de que, pelo engajamento no trabalho, em substituição à escola, crianças em situação econômica desfavorável viam-se condenadas a repetir o ciclo eterno da pobreza, à míngua de oportunidade

---

\* Lélio Bentes Corrêa é Subprocurador-Geral do Trabalho.

<sup>1</sup> Palestra proferida no Seminário Internacional as Minorias e o Direito, realizado em Brasília, entre os dias 12 e 14 de setembro de 2001, promovido pelo Centro de Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal, Fundação Pedro Jorge, da Associação Nacional dos Procuradores da República e Associação Nacional dos Juizes Federais (Ajufe).

<sup>2</sup> Pesquisador do Ipea, citado em matéria publicada pelo *Jornal do Brasil*, caderno “Economia”, em 27.08.2001.

para desenvolver habilidades capazes de oportunizar o acesso a melhores ocupações. Para romper com tal círculo vicioso (crianças pobres, que não vão à escola porque trabalham, e se tornam adultos pobres, porque desprovidas de melhores qualificações, gerando crianças pobres, que deixarão de ir à escola para trabalhar), o primeiro e fundamental passo é, como afirma Antônio Carlos Gomes da Costa<sup>3</sup>, reconhecer que o trabalho infantil é um problema, não uma solução.

Os números permitem visualizar melhor a noção até aqui intuída. Com base na Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios de 2000 (a partir de dados coletados em 1999), Sergei Soares<sup>4</sup> demonstra que a diferença de retribuição para serviços prestados por homens negros e brancos, que gira em torno de 5% a 7% nas faixas salariais mais baixas, chega a 27% nas faixas mais elevadas. O aumento no fator de discriminação para o homem negro ativado em ocupações melhor remuneradas é, segundo o autor, “evidência, para a tese, (de) que a sociedade brasileira não aceita que negros ocupem posições favoráveis na estrutura de rendimento e que quanto mais os negros avançam, mais são discriminados”<sup>5</sup>.

Quanto às mulheres, a pesquisa anteriormente referida revela que, na faixa salarial mediana, a discriminação contra as mulheres brancas resulta em salários 46% mais baixos que os dos homens brancos, enquanto que, para as mulheres negras, essa diferença gira em torno de 71%. Significativamente, o termo de discriminação contra a mulher negra ultrapassa a soma aritmética dos termos de discriminação contra homens negros e mulheres brancas. Vale dizer, os fatores de discriminação repercutem uns sobre os outros, levando a efeitos potencializados.

Se refutar o mito da “democracia racial” não é tarefa que demande maior esforço, identificar a natureza e fundamentos da desigualdade constitui empreitada mais trabalhosa, além de sujeita a maior controvérsia. Afinal, a discriminação, no Brasil, constitui fato de natureza preponderantemente jurídica, cultural ou econômica? Discrimina-se mais em razão de raça e gênero ou em razão da condição econômica e social do indivíduo?

Os dados estatísticos já referidos deixam pouca margem a dúvidas quanto à existência da discriminação como uma atitude cultural, independentemente da condição sócio-econômica do indivíduo. Aliás, como já visto, o peso da discriminação tende a se fazer mais presente nas classes sociais mais altas, o que põe por terra a tentativa de reduzir a desigualdade a uma justificativa meramente econômica.

Por outro lado, não há como refutar o inter-relacionamento entre os fatores econômico e cultural no processo de discriminação, de que se nutre o círculo perverso da desigualdade. Não há como negar que, no nascedouro da infamante desigualdade econômica e social que marca a nossa sociedade, encontram-se dados de inescusável teor discriminatório, especialmente contra os negros. Na esteira de tal discriminação original, aprofundaram-se os desníveis entre os grupos sociais, com repercussões diretas nas condições de acesso à educação e ao desenvolvimento das habilidades de seus membros para o trabalho.

Sob tal aspecto, as conseqüências da desigualdade econômica são poderosas, na medida em que impõem séria restrição à qualificação do trabalhador, cujo tempo já está comprometido, desde muito cedo, com a busca de condições mínimas de sobrevivência. Obviamente, a falta de qualificação de tal mão-de-obra repercutirá na sua colocação no mercado de trabalho, já restrito pelo fator discriminatório de índole cultural antes referido. E mesmo que, excepcionalmente, tais obstáculos restem contornados, a consagração de estruturas salariais diferenciadas

<sup>3</sup> *In*: “O Estatuto da Criança e do Adolescente e o Trabalho Infantil”, Ed. LTr/OIT, São Paulo, 1994, p. 52.

<sup>4</sup> “O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras”, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea, Brasília, novembro de 2000.

<sup>5</sup> *Ibid.*, p. 15.

para homens brancos, negros e mulheres, consagrada pela atitude cultural permissiva e até encorajadora da desigualdade, atuará ainda mais vigorosa sobre os ganhos do indivíduo, punindo-o exemplarmente por irresignar-se com o lugar que lhe é reservado na estrutura social.

É possível concluir, assim, que a discriminação atua em pelo menos três momentos distintos do processo de construção do perfil do trabalhador: formação, inserção e definição salarial<sup>6</sup>. Enquanto na primeira etapa a discriminação experimentada apresenta forte (embora não exclusiva) conotação econômica, nas demais prevalecem fatores de ordem cultural, especialmente a última. A comprovada existência de desníveis significativos de retribuição entre homens brancos e negros ou mulheres com o mesmo nível de instrução e desempenhando funções equivalentes pode ser atribuída a uma atitude preconceituosa em relação aos dois últimos grupos.

É relevante notar, ainda com base no estudo do autor já mencionado, que o perfil da discriminação também varia, de acordo com o grupo em que está inserido o indivíduo. Mulheres brancas, por exemplo, são menos discriminadas nas etapas de formação profissional e de inserção no mercado de trabalho do que na de definição salarial. Neste último segmento, todavia, enfrentam discriminação ainda maior que aquela imposta ao homem negro.

De fato, a qualificação profissional das mulheres brancas tende a ser igual ou superior à dos homens brancos. Todavia, idéias ainda arraigadas na cultura empresarial brasileira, tais como o custo diferenciado da mão-de-obra feminina (devido, principalmente, a circunstâncias relacionadas com a maternidade – absenteísmo, licença-maternidade, etc.), aliadas ao tradicional machismo de nossa região que, dentre outras coisas, resiste ao reconhecimento da igualdade de responsabilidade de homens e mulheres no sustento da família (conquanto constitucionalmente consagrada), acabam por levar mulheres com igual qualificação e trabalhando em áreas geográficas e setores industriais idênticos a auferir cerca de 35% menos que os homens brancos.

Já os homens negros, contrariamente às mulheres brancas, sofrem maior discriminação nas etapas de formação e inserção no mercado de trabalho. Consoante observa Sergei Soares<sup>7</sup>:

*“Os homens negros perdem algo em torno de 10% por trabalharem em setores ou terem vínculo com o mercado de trabalho inferiores aos dos homens brancos. O restante do preço da cor é pagamento pela discriminação sofrida durante os anos formativos – é na escola, e não no mercado de trabalho, que o futuro de muitos negros é selado.”*

Considerando a complexa estrutura do processo discriminatório, em que interagem fatores de ordem cultural, econômica e social, resulta inócua a tentativa de caracterizar a discriminação como fenômeno exclusivamente associado a um único fator. Em quaisquer situações, elementos de natureza diversa se conjugam e o seu conhecimento e diferenciação são importantes basicamente na medida em que revelam nuances diferenciadas do processo discriminatório, em relação aos diferentes grupos sociais e a situações diferenciadas, embora no mesmo grupo.

É importante, porém, reconhecer que a existência de tipos de discriminação diferentemente matizados, pela maior visibilidade de uns fatores sobre outros, não descaracteriza a complexidade do fenômeno, nem permite ignorar suas demais características, igualmente im-

<sup>6</sup> Cf. Sergei Soares, op. cit., p. 23.

<sup>7</sup> Ibid., p. 23.

portantes para o resultado final do processo. Assim, reconhecer a relevância dos componentes econômico e social no processo discriminatório não autoriza ignorar a importância de sua natureza enquanto fenômeno cultural, mesmo porque, como já visto, na origem da discriminação econômica, encontra-se um ato marcadamente cultural, enquanto que, na sua perpetuação, destaca-se a atitude preconceituosa culturalmente aceita e até estimulada.

Agravando tal quadro, encontra-se a incapacidade do nosso arcabouço jurídico de transformar a atitude cultural frente à discriminação e, muitas vezes, nem mesmo coibir a prática discriminatória. Restritos, o mais das vezes, a uma visão linear e formal do princípio constitucional da igualdade, operadores do Direito tendem a corroborar o tratamento discriminatório com mais frequência que o coíbem.

Como adverte Joaquim Barbosa Gomes<sup>8</sup>, a aplicação formal do princípio da igualdade, vazado em leis aparentemente neutras, sem levar em consideração os fatores de natureza cultural e histórica, tende a funcionar, na prática, como mecanismo perpetuador da desigualdade. Com efeito, toda lei cumpre uma função social, na medida em que atua sobre interesses potencialmente conflitantes, visando a regular algum aspecto da vida societária. Podem as leis, por sua própria natureza ou pela aplicação que lhes dá o operador do Direito, servir à transformação da realidade social ou à manutenção do *status quo*. Mensurar os interesses de grupos cultural e historicamente desiguais, mediante o critério puramente jurídico da igualdade formal, sem adentrar as nuances do processo de que se origina a desigualdade para anulá-la (ou mesmo minimizá-la) equivale a, em nome da igualdade formal, consagrar-se a desigualdade material.

Partes em situação de desigualdade uma perante a outra não podem ter seus interesses aferidos por critérios idênticos, sob pena de transportar-se a desigualdade do mundo de fato para o mundo jurídico, agudizando-a. Tal pensamento é corolário do Direito do Trabalho brasileiro, desde a sua inserção, mediante a consagração do princípio da proteção do hipossuficiente<sup>9</sup>. Curiosamente, o pensamento que conduziu ao reconhecimento da necessidade de dar tratamento diferenciado ao desprovido economicamente (inclusive na esfera processual) não encontrou a mesma repercussão no que tange aos grupos histórica e culturalmente desprovidos, por efeito da discriminação.

O mecanismo anti discriminatório consagrado no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT lastreia-se em critérios ao mesmo tempo demasiadamente restritivos e revestidos de considerável grau de subjetividade: trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, mediante o desempenho da mesma função, na mesma localidade, com a mesma produtividade e perfeição técnica. Ademais, a diferença na função entre o laborista e seu paradigma não poderá exceder de dois anos e a existência, na empresa, de quadro devidamente organizado em carreira (com critérios para promoção que alternem antigüidade e merecimento) impedirá a equiparação.

Resultam, daí, pelo menos três conseqüências nefastas para a realização do ideal antidiscriminatório:

- Em primeiro lugar, exclui-se a possibilidade de comparação entre trabalhos distintos (“trabalho de igual valor”), como preceituado pela Convenção nº 100, da OIT<sup>10</sup>,

<sup>8</sup> “Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade – O Direito como Instrumento de Transformação Social. A Experiência dos EUA”, Ed. Renovar, Rio de Janeiro, 2001.

<sup>9</sup> Ainda que tal princípio, como consagrado na legislação em vigor, corresponda apenas parcialmente ao corolário enunciado, dado o caráter corporativista da CLT, cujos dispositivos privilegiam os direitos individuais e se revelam extremamente tímidos em garantias coletivas, máxime o direito à organização sindical.

<sup>10</sup> A Convenção nº 100 da OIT, adotada em 1951, foi ratificada, até setembro de 2001, por 153 países.

ratificada pelo Brasil em 25.04.1957;

- Em segundo lugar, o mecanismo resolve apenas a discriminação pretérita, não alcançando situações de discriminação ocorridas fora da relação de emprego (no processo de admissão, por exemplo), nem estimulando a igualdade, de forma mais abrangente;
- Em terceiro lugar, dificulta-se a obtenção da equiparação, mesmo na vigência da relação de emprego, dada a estreiteza dos requisitos erigidos legalmente, valendo lembrar que o ônus da prova recai sobre o trabalhador<sup>11</sup>.

Frise-se, afinal, que as normas encerradas na CLT, como, de resto, quase todo o ordenamento jurídico nacional, relacionadas com o combate à discriminação, revestem-se de caráter meramente proibitivo e reparatório. É necessário que já se tenha verificado a discriminação para que haja ensejo à atuação estatal, seja pelos Órgãos de Fiscalização, seja pelo Poder Judiciário, se provocado.

Joaquim Barbosa Gomes<sup>12</sup> observa que a legislação brasileira equivocou-se ao pretender calcar o sistema de combate à discriminação em normas de índole penal. Tal postura olvida a necessidade de uma ação pró-ativa, tendente a anular a desigualdade resultante da discriminação, restituindo as partes à sua condição de igualdade material perante a lei e afirmando o direito da pessoa ou grupo discriminado a condições de acesso a seus direitos em igualdade de condições com qualquer outro grupo, sem privilégios nem exclusões.

Asbjorn Eide<sup>13</sup> ensina que a satisfação dos direitos econômicos e sociais, tais como consagrados no respectivo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos e Sociais, ratificado pelo Brasil em 24.01.92, implica obrigações para os Estados em três níveis:

- primeiro, de abster-se de interferir na regular fruição, pelos cidadãos, dos direitos ali referidos;
- segundo, de impedir que outrem interfira ou impeça a fruição de tais direitos;
- terceiro, de *propiciar condições de acesso e fruição de tais direitos àqueles que por qualquer motivo não estejam em condições, por si sós, de fazê-lo.*

Nesse contexto, as ações afirmativas encontram ampla justificativa, mormente em se tratando o princípio da não-discriminação de garantia inerente tanto ao círculo dos direitos econômicos e sociais quanto ao dos direitos civis e políticos, encontrando-se expressamente consagrado em ambos os pactos internacionais.

Ações tendentes a anular os efeitos da discriminação constituem imperativo para qualquer ação séria e eficaz de garantia de acesso de grupos afetados na fruição de seus direitos fundamentais. Do contrário, como já visto, estarão as partes detentoras de interesses preteridos entregues à própria sorte, já selada em passado distante: formalmente iguais a todos perante a lei, em essência enfrentarão o desnível gerado a partir da desigualdade que a carga de preconceito e discriminação, acumulada ao longo de toda a sua existência, agregou-lhes inexoravelmente.

Sendo a desvantagem em relação à fruição de seus direitos resultado de prática discriminatória ao longo de anos e até de gerações, não há como se cogitar de remédio para tal situação mediante artifício meramente compensatório ou coibitivo. É essencial que se adotem medidas afirmativas, com o objetivo de devolver ao indivíduo a possibilidade de usufruir seus

---

<sup>11</sup> O Enunciado nº 68, da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, fixa o entendimento daquela Corte no sentido de que: “é do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial”. *A contrario sensu*, o ônus de comprovar a presença de todos os fatos constitutivos do direito vindicado são do empregado. Veja-se, nesse sentido, a lição de RUSSOMANO, *in*: “Comentários à CLT”, Ed. Forense, RJ, 1985, p. 473/474.

<sup>12</sup> *Op. cit.*, p. 11/13.

<sup>13</sup> “Economic, Social and Cultural Rights – A Textbook”, Martinus Nijhoff Publishers, Haia, 1998.

direitos, sem o embargo ocasionado pela discriminação.

Assegurar o direito de acesso do trabalhador negro e da mulher à escolaridade e à formação profissional, garantir o seu acesso a postos de trabalho em todos os níveis, inclusive de comando e de maior qualificação técnica, constitui imperativo resultante da obrigação do Estado de assegurar condições favoráveis à fruição de seu direito à educação e ao trabalho, dentre outros consagrados na normativa internacional.

Releva notar, ainda, que a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT<sup>14</sup>, ratificada pelo Brasil em 26.11.1965, prevê, em seu art. 5º, a possibilidade, mediante consulta a organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, da adoção de “medidas especiais destinadas a atender a necessidades particulares de pessoas que, por motivo de sexo, idade, encargos de família ou nível social ou cultural, necessitem de proteção ou assistência social”.

No âmbito doméstico, o artigo 373 da CLT, com a redação que lhe emprestou a Lei nº 9.799, de 26.05.99, consagra, em seu parágrafo único, a possibilidade de adoção de “medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular às que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher”<sup>15</sup>.

O conceito de “ação afirmativa” abarca uma gama de ações e políticas – estatais e privadas – visando a combater a discriminação de forma ampla: seja coibindo a sua prática no presente, seja anulando os efeitos presentes da discriminação praticada no passado<sup>16</sup>. Como já afirmado anteriormente, políticas que visem a garantir o acesso à educação de camadas excluídas do processo social constituem medida prioritária, quer como correção de discriminação pretérita, de que resulta a situação atual de exclusão, quer como primeiro passo rumo à inclusão social, mediante a atenuação (ou, idealmente, anulação) dos efeitos daquela prática discriminatória. Obviamente, políticas tendentes a assegurar o direito de acesso ao mercado de trabalho e a equalizar a estrutura salarial, sem distinção de cor, raça ou gênero fazem-se igualmente indispensáveis, na persecução do objetivo de consagrar a igualdade material.

É interessante notar, nesse passo, que grupos em relação aos quais tem-se verificado uma atitude política mais firme e evidente no sentido de afirmar o seu direito à igualdade, como é o caso das mulheres, têm apresentado melhor performance em relação à tendência discriminatória que outros, ainda não contemplados com a mesma atenção por políticas de natureza afirmativa. Assim é que, consoante o estudo de Sergei Soares<sup>17</sup>, constata-se que a taxa de discriminação contra mulheres brancas e negras vem caindo, constantemente, desde 1987, a uma razão de aproximadamente 1% ao ano. A permanecer tal tendência, seria possível conjecturar que, num prazo de trinta anos, idealmente não haveria mais discriminação contra mulheres brancas no Brasil. Já para os homens negros, a tendência não é de queda, mas de estabilidade e, portanto, a projeção de tempo para alcançar a igualdade tenderia ao infinito.

Ainda que cercado de controvérsia, o sistema de quotas tem-se revelado instrumento útil no combate à discriminação, como se pode colher da experiência pátria, bem assim no Direito Comparado. No caso brasileiro, a imposição, por intermédio de lei<sup>18</sup>, da obrigatoriedade do preenchimento de quotas, nas empresas privadas, destinadas a pessoas portadoras de defi-

<sup>14</sup> A Convenção nº 111 da OIT, adotada em 1958, foi ratificada, até setembro de 2001, por 151 países.

<sup>15</sup> Cf. Alice Monteiro de Barros, “Discriminação no Emprego por Motivo de Sexo”, *in*: “Discriminação”, por Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault (Coordenadores), Ed. LTr, SP, 2000, p. 70.

<sup>16</sup> Cf. Joaquim Barbosa Gomes, *op. cit.* p. 40.

<sup>17</sup> *Op. cit.*, p. 20 e segs.

<sup>18</sup> Lei nº 7.853, de 24.10.89 e Decreto nº 3.298, de 20.12.99, que a regulamentou e Lei nº 8.213, de 24.07.91, art. 93.

ciência, tem contribuído para a inserção dessa força de trabalho no mercado, de balde a intensa discriminação a ela imposta, arraigada no meio cultural e expressa na atitude assistencialista e depreciativa de sua capacidade laborativa e de criação.

De acordo com dados do Programa “Brasil, Gênero e Raça”, do Ministério do Trabalho e Emprego, conduzido em parceria com organismos da Sociedade Civil e o Ministério Público do Trabalho, 3.390 postos de trabalho foram preenchidos por pessoas portadoras de deficiência no Brasil, entre os meses de janeiro e julho de 2001, como resultado das ações desenvolvidas no bojo do programa. Desse total, 1.636 vagas foram preenchidas no Estado do Ceará, onde o grau de articulação entre os parceiros tem contribuído decisivamente para o êxito da iniciativa e para a assimilação, pela sociedade local, da cultura da diversidade.

Experiências como esta têm cumprido dupla finalidade: a uma, permitem às pessoas portadoras de deficiência suplantar o preconceito de que são alvo, demonstrando habilidades iguais ou superiores às pessoas não-portadoras de deficiência e proporcionando a sua inserção e valorização no processo produtivo como trabalhadores *eficientes*. A duas levam empregadores a atentar para a multiplicidade de habilidades representada por diversos grupos sociais, o que oferece um universo muito mais rico em alternativas no mercado de trabalho. Em muitos casos, mesmo, a exploração de habilidades específicas de certos grupos de pessoas portadoras de deficiência tem resultado em expressivos ganhos de produtividade, criando uma nova lógica econômica favorável a seu recrutamento<sup>19</sup>.

Em última análise, porém, o que se tem buscado é disseminar o pensamento de que o mundo do trabalho deve refletir a diversidade do mundo externo às relações laborais. Reconhecer e valorizar o papel de cada segmento social no processo produtivo, que resultará tão mais rico quanto maior a diversidade de seus componentes, é passo primordial para o estabelecimento de uma ordem econômica equânime e socialmente justa.

Outra experiência na utilização do sistema de quotas é a da Lei nº 9.504, de 30.09.97, que estabeleceu a obrigatoriedade de se reservarem percentuais progressivos (inicialmente 25%, hoje 30%) das candidaturas de qualquer partido político para cada sexo. Curiosamente, o impacto de tal lei, reconhecido por alguns observadores<sup>20</sup>, nas eleições de 1996, na esfera municipal, quando a participação das mulheres em órgãos legislativos aumentou em 12%, não se repetiu nas eleições de 1988, quando se detectou uma ligeira redução no número de mulheres alçadas a cargos eletivos na esfera federal.

Tal circunstância reforça a observação de respeitáveis autores quanto à necessidade de o sistema de quotas vir acompanhado de outras medidas necessárias à efetiva consecução de seus objetivos. Com efeito, é pouco provável que a reserva de quotas para a representação de minorias nas candidaturas de partidos políticos vá, por si só, concretizar o ideal de equalizar a representação na esfera política, enquanto outros fatores essenciais (dentre eles o acesso a fontes de financiamento de campanha, onde são evidentes as diferenças, fortemente influenciadas por condições de gênero, raça e condição social) não forem devidamente equacionados.

Consoante dados das Nações Unidas de 1997<sup>21</sup>, a taxa de participação das mulheres no Parlamento Brasileiro era de 6,7%. Tal taxa, comparável a de países como Argentina e França, ainda é muito distante, porém, das de outros países como Canadá (19,3%), e Suécia

---

<sup>19</sup> Consoante Mário Parreira, Médico especialista em Segurança e Medicina do Trabalho, algumas empresas têm logrado alcançar excelentes resultados mediante a utilização de trabalhadores portadores de deficiência auditiva na execução de tarefas que demandem maior concentração, o mesmo ocorrendo com trabalhadores portadores de deficiência visual, empregados em atividades que demandem maior sensibilidade tátil.

<sup>20</sup> Dados fornecidos pelo Gabinete da Deputada Federal Rita Camata.

<sup>21</sup> *Apud* Alice Monteiro de Barros, *in*: op.cit., p.74/75.

(40,4%), e é quase a metade da taxa dos Estados Unidos (11,2%).

Ações afirmativas, tais como a exigência de programas de tratamento isonômico de gênero para empresas que contratem com o governo nos Estados Unidos, são ressaltadas por alguns estudiosos como fator fundamental na elevação da participação das mulheres em postos diretivos na iniciativa privada, que passou de 5% em 1972 para 11% em 1991<sup>22</sup>.

Na mesma esteira, o Ministério do Desenvolvimento Agrário vem de anunciar a adoção do sistema de quotas para a contratação de servidores e servidoras negros, além de exigir, nos contratos firmados com particulares, a adoção de políticas anti discriminatórias e de ação afirmativa dos direitos das pessoas negras.

Por fim, a proposta de reservar quotas nas instituições de ensino superior para homens e mulheres negros, associada àquela outra, de reserva de vagas nas universidades públicas para estudantes oriundos de escolas públicas, vêm ao encontro de constatação já referida neste trabalho. A discriminação reduz as oportunidades de sucesso daquelas pessoas por ela atingida de forma mais contundente na fase de formação. Restringindo o acesso de determinados grupos à educação, a sociedade discriminatória desfecha golpe o mais das vezes fatal naqueles que, desde cedo, se vêem excluídos das suas benesses e sem acesso mesmo a seus direitos fundamentais.

A consagração do sistema de quotas na educação, a par de minimizar os efeitos prejudiciais da discriminação praticada no passado, deverá repercutir na situação de gerações futuras, mediante a abertura de um horizonte novo, de uma perspectiva de mobilidade social antes impossível de divisar.

É importante frisar, no entanto, que as quotas têm natureza temporária e devem estar bem calcadas em elementos concretos indicativos da existência da situação a ser remediada. Atente-se para a observação de Joaquim Barbosa Gomes<sup>23</sup>, no sentido de que:

*“(...) a jurisprudência americana tem sérias restrições às chamadas ‘cotas cegas’, isto é, aquelas instituídas aleatoriamente, sem o propósito de corrigir uma injustiça precisa, que é a própria razão de existência das políticas de ação afirmativa”.*

Além disso, como já ressaltado anteriormente, o sistema de quotas há de vir acompanhado por políticas amplas de combate à desigualdade, a fim de propiciar uma verdadeira equalização de oportunidades, em todos os níveis. Insista-se, uma vez mais, em que a garantia de acesso universal à educação de qualidade deve configurar prioridade absoluta de qualquer política afirmativa que se pretenda exitosa. Além disso, inserir no conjunto das políticas públicas o enfoque de gênero, raça, necessidades especiais ou qualquer outra condição associada à exclusão social constitui elemento basilar para a sustentabilidade do processo equalizador iniciado com a adoção das quotas.

Em conclusão, tem-se que é chegado o momento de superar, de uma vez por todas, o mito escravizador da “democracia racial” e de gênero, fonte primordial da perpetuação do *status quo* de dominação. É necessário expor as entranhas de nossa estrutura social (não por coincidência uma das mais desiguais do mundo) e assumir as suas contradições e injustiças. É necessário reparar os efeitos perversos de atos discriminatórios praticados com o *placet* de uma cultura intolerante e preconceituosa, para, então, ver florescer a verdadeira riqueza de uma sociedade múltipla e diversa, onde cada pessoa ou grupo possui a sua contribuição a dar.

<sup>22</sup> “Algunos resultados de la acción positiva” – Trabajo – Revista de la OIT, Ginebra, 1992, nº 2, p. 11, *apud*: Alice Monteiro de Barros, op. cit., p. 69.

<sup>23</sup> Op.cit., p. 40