

COTAS RACIAIS NAS EMPRESAS: DESAFIOS PARA DIVERSIDADE E EMPREGABILIDADE DE PESSOAS PRETAS

RACIAL QUOTAS IN COMPANIES: CHALLENGES FOR DIVERSITY AND EMPLOYABILITY OF BLACK PEOPLE

Adalina Alves Martins¹
Amanda Siqueira Soares²
Luci Mendes de Melo Bonini³

RESUMO: Assim os objetivos deste trabalho são: identificar as denúncias de fraudadores no processo de ações afirmativas e a destinação de cotas para estudantes pretos e pardos no Brasil, identificar a descrição de ações para reprimir esses abusos; identificar e descrever a opinião de estudantes universitários sobre este fato e as consequências dele, e também aos profissionais da área de Recursos Humanos, buscando identificar e descrever os desafios que enfrentam para implementar uma gestão da diversidade na empregabilidade desta população.

Palavras-chave: Direito constitucional. Inclusão. Discriminação. Políticas de cotas. Diversidade. 363

ABSTRACT: Thus, the objectives of this work are: to identify how denunciations of fraudsters in the process of affirmative actions and the allocation of quotas to black and brown students in Brazil, identify a description of actions to repress these abuses; to identify and describe an opinion of university students about this fact and its consequences, and also to professionals in the area of Human Resources, to identify and describe the challenges that seek to fight to implement a management of employability of this population.

Keywords: Constitutional Law. Inclusion. Discriminated. Quota policies. Diversity.

INTRODUÇÃO

Neste artigo busca-se conceituar as cotas raciais, sendo elas ações afirmativas aplicadas em alguns países, como o Brasil a fim de diminuir as disparidades econômicas,

¹ Estudante do curso superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes, SP.

² Estudante do curso superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes, SP.

³ Doutora em Comunicação e Semiótica pela PUC, SP e docente na Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes, SP.

sociais e educacionais entre pessoas de diferentes etnias raciais. Essas ações afirmativas podem existir em diversos meios, mas a sua obrigatoriedade é mais notada no setor público – como no ingresso nas universidades, concursos públicos e bancos.

As cotas raciais são uma medida de ação contra a desigualdade num sistema que privilegia um grupo racial em detrimento de outros – esses, oprimidos perante a sociedade. Ao contrário do que diz o senso comum, cotas raciais não se aplicam somente a pessoas pretas. Em várias universidades, por exemplo, existem cotas para indígenas e seus descendentes, que visam abarcar as demandas educacionais dessas populações. Há, em alguns lugares, cotas diferenciadas para pessoas pardas, também – caso contrário, estão inclusas nas cotas para pretos.

Para que usufruam das cotas, as pessoas devem assinar um termo em que se autodeclararam pretas, indígenas, que então será a garantia documental do uso dessa política afirmativa. Às vezes, quando se trata de concurso público para algum emprego, a pessoa pode passar por uma entrevista. A Lei de Cotas (Lei 12.711, de 2012) prevê que 50% das vagas em universidades e institutos federais sejam direcionadas para pessoas que estudaram em escolas públicas. Desse total, metade é destinada à população com renda familiar de até 1,5 salário-mínimo per capita. Art. 3º em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (Redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016).

A existência dessa entrevista, por exemplo, é algo que causa alguma discórdia quando se trata de cotas raciais, em razão de ela ser subjetiva. Afirma-se que existe a possibilidade de haver jogos de influência, pagamento de propina e outras atitudes por meio de quem quer usufruir das cotas raciais ilegalmente – uma pessoa branca, por exemplo.

Diante desse panorama, a problemática que envolve essa pesquisa é: Candidatos a cursos superiores se identificam como pretos e pardos a fim de terem mais chances de terem uma vaga nas universidades, porém, existem as fraudes e essas acabam tolhendo o direito de estudar num curso superior e disputar uma vaga nas empresas. Com isso buscamos estudar o fenômeno das cotas raciais tanto nas universidades quanto nas organizações de modo a identificar fraudes e perda de oportunidades da população preta e pardos e/ou indígenas.

Assim os objetivos deste trabalho são: identificar as denúncias de fraudadores no processo de ações afirmativas e a destinação de cotas para estudantes pretos e pardos no Brasil, identificar e descrever ações para reprimir esses abusos; identificar e descrever a opinião de estudantes universitários sobre este fato e as consequências dele, e também aos profissionais da área de Recursos Humanos, buscando identificar e descrever os desafios que enfrentam para implementar uma gestão da diversidade na empregabilidade desta população.

2.REFERENCIAL TEÓRICO

2.1Diversidade nas empresas

A diversidade inclui todos, não é algo que seja definido somente por raça ou gênero (ALVES; SILVA, 2.004). Envolve a idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade. Inclui estilo de vida, orientação sexual, origem geográfica, tempo de serviço, status de privilégio ou não privilégio e administração e não administração, revelou-se também que o conceito de diversidade cultural inclui não apenas raça ou gênero, mas também etnia, local de origem, idade etc. Logo entende-se que a diversidade neste caso se refere às pessoas e as suas pluralidades. A diversidade da força de trabalho foi identificada como um fenômeno internacional, presente tanto em países desenvolvidos quanto em países em desenvolvimento. Também propõe vários aspectos a serem considerados ao se referir ao que significa diversidade, tais como: gênero, idade, escolaridade, etnia, religião, origem, etnia e idioma (FLEURY, 2.000, p. 20).

Ressalta-se que a gestão da diversidade cultural significa planejar e implementar sistemas e práticas organizacionais de gestão de pessoas que maximizem as vantagens potenciais da diversidade e minimizem as desvantagens (FLEURY, 2000). Coloca-se que de um modo geral, a gestão da diversidade é a ação administrativa tomada para garantir que os atributos individuais ou de grupo sejam vistos como um recurso para melhorar o desempenho organizacional (ALVES; SILVA, 2004).

Descreve-se gestão de pessoas como sendo algo que permita ou vise à colaboração eficaz das pessoas, empregados, funcionários, recursos humanos, talentos e alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Sobre a seleção dos recursos humanos da empresa é

visto que é a escolha da pessoa certa para o cargo certo. Entre os candidatos recrutados a escolha daqueles mais adaptados aos cargos disponíveis na organização, almejando sempre manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, assim como a eficácia da organização (LIMA; LIRA; GOMES, 2018).

Entendendo então que coexistimos em meios distintos, onde ideias preconcebidas podem estar enraizadas e que é papel das gestões de pessoas o cuidado com os recursos humanos da empresa para manter um ambiente saudável e diversificado. No momento de recrutar novos funcionários, as empresas seguem junto à lógica do mercado, buscam profissionais disponíveis e qualificados. Levando em consideração que historicamente as minorias são mais caras de se recrutar e menos qualificadas. Existe uma predeterminação nas práticas de recrutamento e seleção que dificultam a inserção das minorias no ambiente de trabalho (NEVES, 2004).

Irigaray e Vergara (2011), informam que na década de 1980, iniciou-se o surgimento de estudos relacionados à diversidade nas organizações estes questionavam como as diferenças individuais influenciavam as empresas. Mostrou-se que a gestão da diversidade é mais efetiva no enfrentamento das desigualdades sociais. Sustentam a gestão da diversidade com base em dois pontos: programas internos com uma visão justa e o gerenciamento da diversidade de pessoas para a criação de vantagem competitiva levando a elevar o desempenho da empresa no mercado. A gestão da diversidade se desenvolve com foco na criação de vantagem competitiva.

É indicado como um fator de relevância no momento da decisão de implantação ou não de uma política de diversidade é o entendimento que deve estar centrado nas mudanças que vão além de processos administrativos, pois mostra-se necessária uma mudança cultural. As empresas aderiram um processo de adaptação em relação a diversidade, tendo como foco a necessidade de mão de obra diversa e a busca por competitividade. Isto resulta na busca por desenvolvimento organizacional, que é a revisão da estrutura da empresa, e que envolve as pessoas e busca um ajuste mais adequado em relação ao mercado (NEVES, 2004).

É explícito que as empresas são consideradas instrumentos de modificação da sociedade compreende-se então que no que tange à diversidade nas organizações há visões que miram em questões sociais e visões que miram o mercado e a competitividade (ALVES; SILVA, 2004). Partindo de uma visão ou outra nota-se a relevância da diversidade tanto para melhorias individuais, como de grupo até da organização.

É importante a noção de que a diversidade presente nas organizações resultará em impactos de eficácia organizacional como individual e o determinante para o impacto ser positivo ou negativo é o contexto organizacional e o não gerenciamento da diversidade pode levar a conflito entre membros da maioria e minoria podendo levar à redução dos resultados efetivos no trabalho para pessoas de ambos os grupos. Mostrou se como benefícios potenciais da implantação da Gestão da diversidade a atração e retenção dos melhores talentos disponíveis no mercado, o desenvolvimento das ações de marketings visando a atender nichos diversificados, a promoção de criatividade e inovação, facilitação na resolução de problemas e o desenvolvimento da flexibilidade organizacional.

Também se explicita que em uma sociedade com graves problemas de justiça social como a brasileira há quem defenda que a valorização da gestão da diversidade teria um aspecto altamente positivo por representar iniciativas de inclusão social (FLEURY, 2.000). Alves e Silva (2004) colocam que no Brasil não é possível implantar um programa de gestão da diversidade sem que ocorra uma climatização, dado à dificuldade histórica de identificar alguns grupos discriminados. A gestão da diversidade precisa afirmar a própria existência da discriminação para se justificar, pois sem o reconhecimento da discriminação, não há sobre o que construir o discurso de igualdade de acesso ao trabalho.

A inclusão pode ser tida como uma forma de promover a valorização das diferenças através do reconhecimento e potencialização das capacidades de todas as pessoas nos mais diversos níveis hierárquicos dentro de uma organização. Reforça-se que a inclusão trará histórias únicas, pois só quem tem a vivência de ser uma pessoa LGBTQIA+, de ser uma pessoa negra, de ser uma pessoa periférica ou de qualquer outra representatividade, só essa pessoa poderá representar sua história e fazer uma contribuição diferente, com outra lógica, com uma nova visão sobre os desafios. Outro viés apresentado é que o consumidor quer saber o que tem dentro da empresa, ele não está mais só preocupado com o produto, mas sim com o processo como um todo que está por trás do produto (CLOSS, 2021).

Referente ao desempenho econômico perante a gestão da diversidade mostra-se vantagens como: redução dos custos com rotatividade de pessoal e faltas, atração de funcionários talentosos, sensibilização para as novas culturas que formam o mercado, aumento da criatividade e inovação na empresa, aumento da capacidade de resolução de problemas e o aumento da flexibilidade do sistema administrativo (ALVES; SILVA, 2.004). Após o exposto é possível relacionar a diversidade como um fator relevante para a saúde de uma organização que foca seu desenvolvimento no bem-estar dos funcionários.

2.1 Fenômeno das cotas

Em Silva (2020), expôs-se que em 29 de agosto de 2012 nasceu a lei 12.711/2012 que reconhecia a política de Cotas no Brasil, onde destinou-se 50% das vagas em universidades federais para estudantes de escola pública e uma porcentagem para pessoas autodeclaradas pretas, pardas, indígenas e com deficiência.

Silva (2020) também ressalta a fala da advogada Camila Nascimento, ativa nos direitos das minorias, que traz um ponto jurídico importante que explica sobre o princípio constitucional da igualdade e diz que você tem que tratar desigualmente para trazer a igualdade, visto que não podemos dar a todos o mesmo tratamento pois as pessoas partem de posições sociais, educacionais, raciais e físicas diferentes.

Ainda de acordo com Silva (2020), a Lei de 2012 permitiu o ingresso de muitos jovens de baixa renda, estudantes de escolas públicas e de minorias sociais em universidades públicas. E isto foi um marco, já que muitos destes jovens foram os primeiros de suas famílias a ingressarem em cursos superiores.

Através do exposto, podemos concluir que as cotas são ações que visam o acesso a oportunidades que socialmente e historicamente não são acessíveis completamente a povos que não fazem parte das classes dominantes da sociedade. E mostrou se importante observar que o combate às desigualdades não depende somente de lidar com todos igualmente, e sim chegar a um julgamento justo dado que nem todos saem dos mesmos lugares para terem acesso as mesmas oportunidades.

3.MATERIAIS E MÉTODOS

O método de pesquisa utilizado é o exploratório, onde a técnica de coleta de dados será a pesquisa de campo. A pesquisa foi desenvolvida a partir de: revisão de literatura, matérias jornalísticas e pesquisa de campo.

A pesquisa de campo está pautada em coleta de informações a partir de questionário online, via Google Forms, com questões para atingir os objetivos da pesquisa. A aplicação realizou-se através de link disponibilizado pelas mídias sociais, de agosto a setembro 2022. Os pesquisadores compartilharam em suas redes sociais e solicitaram a gentileza de cada participante enviar para mais um convidado. Assim 39 pessoas participaram da pesquisa, sendo 76,9% do gênero feminino e 23,1% do gênero masculino.

Este trabalho dispõe-se uma pesquisa sobre aspectos históricos e políticos que formaram o ciclo de formação das cotas raciais como ações afirmativas de promoção de acesso de reparação das desigualdades de acesso existente entre brancos e negros. Para atingir os objetivos deste trabalho definiu-se como recorte do estudo as cotas raciais implementadas nas instituições federais de ensino superior e no serviço público federal brasileiro. Optou-se por uma abordagem qualitativa com nuances quantitativas no que se refere aos números e percentuais levantados para expressar as diferenças entre brancos e negros no ensino e no serviço público federal.

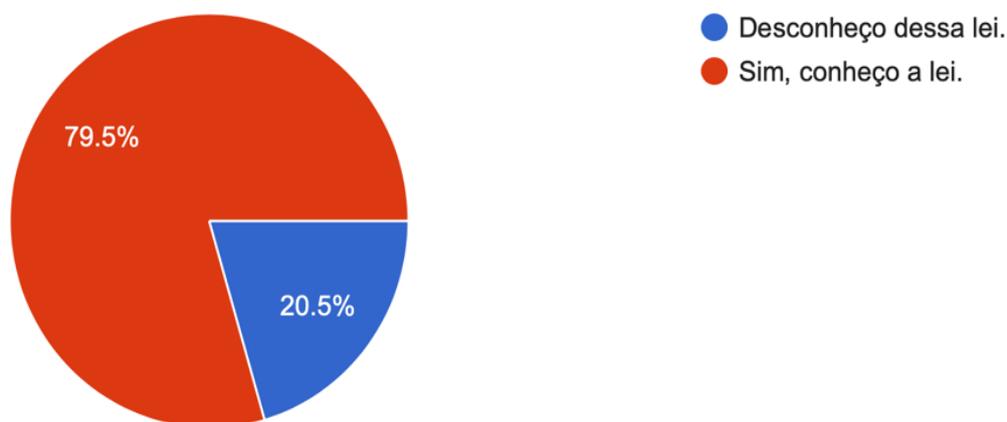
RESULTADOS E DISCUSSÕES

Dos 39 participantes, 64,1% tinham idade entre 18 e 24 anos; 17,9% de 25 a 30 anos; 7,7% de 31 a 40 anos; 2,6% de 41 a 50 anos; 5,1% de 51 a 60 e 2,6% mais de 61. Quanto à escolaridade: 74,4% estavam cursando o ensino superior, 12,8% tinham ensino superior completo, 10,3% afirmaram ter completado pós-graduação e 2,6% afirmaram que tinham Ensino Médio completo.

Quando solicitado como cada um se declarava com relação à etnia 43,6% se declararam brancos; 33,3%, pardos; 17,9%, preto; 2,6% indígena, 2,6% asiático.

Quando questionados sobre o conhecimento acerca da Lei 12.711/2012 que prevê 50% das vagas em universidades e institutos federais direcionadas a pessoas que estudaram em escolas públicas, as respostas se configuram na figura:

Figura 1. Conhecimento dos participantes sobre a Lei 12.711/2012



Em seguida, pediu-se que os participantes expusessem suas opiniões acerca dessa lei, e as respostas podem ser descritas da seguinte forma:

- Acredito ser de grande importância para o acesso da população negra nos espaços que antes não era possível a presença por conta do racismo estrutural e estruturante do sistema capitalista.
- Apoio
- Muito útil.
- Acho de extrema importante considerando toda história por trás desta lei de cotas, mas também acredito que por este motivo acabam surgindo um certo preconceito, desigualdade e discriminação.
- Necessária, porém utilizada de forma duvidosa por parte dos estudantes.
- Reparação histórica.
- Acho super justa é sempre importante dar valor ao nosso ensino público
- Concordo, há muita disparidade entre o ensino público e o privado
- A lei de cotas é muito necessária pois trata-se de uma política pública que tem como objetivo tentar remediar questões de desigualdade em ambientes de ensino superior
- "É justo. Aliás mui justo. Por quê? Dá chances de integrar o negro no sistema sociopolítico educacional. É muito pouco, a participação em tudo, em todas as esferas três políticas governamentais do elemento Afro e descendentes. "
- acredito que no momento é necessário, porém há de chegar o dia em que não mais o será.
- A lei de cotas em minha opinião é super necessária, em primeiro lugar: temos uma dívida histórica imensa, foram pouco mais de 350 anos de escravidão e mesmo em pleno século 21 ainda há estigmas em relação a muitas raças. Outra questão seria a desigualdade social, as cotas incluem e possibilita a equidade.
- É importante se for visto como uma forma de impulsionar pessoas.
- Super apoio
- Estudei a minha vida toda em escola pública. Se não fossem leis semelhantes ou até mesmo essa, entendo que muita gente por deficiência do estado no ensino, não conseguiria sequer ao menos frequentar uma Universidade/Faculdade. Quando bem aplicada, funciona. Num mundo "correto" não deveria existir por não precisar, pois se essa lei existe é claramente a exposição da deficiência do governo em manter uma educação de qualidade.
- Pouco eficiente e realista, pois considero a vital importância da educação básica igualitária e de qualidade que, efetivamente, promoverá o acesso de todos pela capacidade de adequar-se a vários ambientes educacionais e atividades profissionais.
- Tenho uma opinião favorável quanto a esse respeito. Porém tenho conhecimento de muitos casos de pessoas que tiram seus filhos no ensino médio da escola pública para concorrerem a essas vagas. Esses estudantes apesar de não estarem mais em escolas particulares, fazem cursos preparatórios, já que eles têm condições financeiras para isso, saindo assim em extrema vantagem para o Enem.
- Necessária para a conjuntura atual, políticas de afirmação para o povo preto.
- Acho viável
- Acredito que não é a solução, o ideal seria melhorar o ensino público para terem formação competitiva. Porém na atual situação é a chance que temos para competir com pessoas que tiveram acesso ao ensino de melhor qualidade.
- Acho boa, pois muitas vezes o ensino público é abaixo do particular, se a pessoa entrou na faculdade cursando, ele, tem que ficar em amostra, pois prova o esforço dela
- Concordo para dar oportunidade para quem não teve oportunidade de estudar em escola particular
- Necessária
- Um meio de tentar promover minimamente a equidade.
- Eu acho importante por dar oportunidade a quem teve baixa renda e indício de aprendizado.
- A lei não é assertiva.
- De certa forma é algo bom para ajudar pessoas que não tem condições financeiras. Mas em partes pensam que eles não têm capacidade de entrar em uma universidade pelo seu próprio esforço.
- Necessária e importante para a inserção das pessoas em uma universidade

- Concordo, pois Boa parte desses alunos não tem condição financeira para pagar uma faculdade
- Muitas pessoas brancas se aproveitam da cota para que entrem com mais facilidade nas universidades, o que acaba gerando uma falha no sistema.
- Ela passa uma visão de ajuda a quem não teve um estudo particular. Desfavorecendo quem não teve oportunidades financeiras em arcar com um estudo de qualidade e tem que recorrer a uma educação escassa.
- Concordo
- Uma lei necessária, mas não concordo que usem ela de forma demasiada, como por exemplo usar mais de uma cota para garantir uma vaga
- Concordo e acredito que seja fundamental. O assunto deve ser abordado com mais frequência nas instituições de ensino e empresas.
- Importante, pois o ensino público é fraco comparado ao ensino particular.
- Necessária.
- Acredito que é uma forma de tornar mais acessível que as oportunidades cheguem para aqueles que nem souberam o que é isso durante a vida.
- Mais do que merecido. Vivemos em um país aonde a desigualdade social se escancara em diversos pontos da sociedade, inclusive na educação, escolas particulares dão um suporte muito maior para seus alunos com auxílio de uma infraestrutura com qualidade muito superior às escolas públicas, onde os alunos em sua maior parte de baixa renda, dividem seu tempo entre escola, trabalho e afazeres domésticos, situação que jovens e adolescentes de classe média alta pra cima não precisam vivenciar e podem focar ainda mais nos estudos.
- Necessária, muitas vezes pode ser a única oportunidade de a pessoa ingressar no ensino superior

Em relação à ação afirmativa, Camilo (2019) a descreve como política pública destinada a atender grupos sociais desfavorecidos ou socialmente vulneráveis por fatores históricos, culturais e econômicos. Ainda afirma que na democracia não existem barreiras legais ou institucionais para a igualdade as políticas de correções socioeconômicas poderiam melhorar as condições de vida e acesso da população negra que em fato também é a população mais pobre. Porém é defendido que os afrodescendentes sofrem sim uma dupla discriminação, por sua condição financeira e por sua cor e focar apenas em políticas de cunho social e política não seria a solução para as desigualdades acumuladas ao longo da história escravagista do país (CAMILO, 2019).

Solicitou-se aos participantes a opinião acerca da Lei 12.299/2014: Art. 1º Ficam reservadas 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, na forma desta Lei, e as respostas assim se configuraram:

- É de extrema importância essa lei para que mais pessoas negras (que muitas vezes são impossibilitadas de ter um bom ensino devido ao racismo e marginalização)
- Acho importante, por ser um mundo racista, que historicamente se fez em cima da exploração da população negra.
- Muito útil.

- Acho de extrema importante considerando toda história por trás desta lei de cotas, mas também acredito que por este motivo acabam surgindo um certo preconceito, desigualdade e discriminação.
- Necessária.
- Como pessoa negra, acredito que a reparação de toda uma estrutura racista, no Brasil, um país em sua história racista, é uma mudança mesmo que pequena seja louvável
- Não concordo pois sim os negros sofreram e sofrem muito, mas se eles não querem que julguem eles pela cor da pele porque eles têm direito de passar na frente de outras pessoas por ela?
- Concordo, é reparação histórica
- Muito necessária
- Só 20%? É muito pouco, mas é um bom começo. A meta é mais, muito mais ...
- necessário para que haja inclusão social, infelizmente devido ao tamanho preconceito, a inclusão social só será possível se houver imposição que se tem através de leis.
- Eu concordo, mesmo após 1888 (Lei Áurea) eles encontraram muitas dificuldades para se inserir na sociedade, conseguir empregos, estudar... Essa lei favorece os mesmo a terem as mesmas oportunidades.
- Acho importante, como forma de impulsiona.
- Incrível, eles merecem depois de tudo que passaram.
- Infelizmente vivemos em um país racista. Então, acho justo. O ideal seria não precisar desse tipo de lei. Ninguém é melhor que ninguém por causa da cor da pele.
- Uma aberração jurídica por considerar a medida aí prevista como algo que deveria inexistir numa sociedade minimamente equilibrada e fraterna.
- Creio mais em cotas direcionadas a qualquer tipo de pessoas, desde que com baixa renda.
- Necessária para a conjuntura atual, políticas de afirmação para o povo preto
- Nesse caso particularmente não acho viável
- A lei é muito importante, porém o difícil é discernir e direcionar as oportunidades para aqueles que realmente necessitam e se esforçam para isso. Fiscalizar é a parte mais complexa.
- Sou favorável, pois por muitos anos os negros sofreram, então também deve ser um diferencial bom
- Discordo por conta de eles falarem tanto de serem julgados pela cor, mas estão fazendo isso com eles mesmos ao receber uma vantagem sobre sua cor
- Importante pois é necessário que se tenha representatividade no meio público
- Reparação histórica, dificuldades sociais gritantes das pessoas pretas, derivadas de sua cor. É necessária por condições provenientes do meio.
- Importante para inclusão social, e para a empresa onde abordará diferentes cultura e opiniões
- A lei não é assertiva.
- Não sei como obrigar sobre tal tema.
- Extremamente importante perante a sociedade racista que ainda prejudica essa inclusão
- Necessária e ótima, mas poderia ser uma porcentagem maior.
- Não inclui ninguém, só exclui mais ainda. Porque uma cor define o quanto eu sei ou não. Deixando mais que claro no pensamento de algumas pessoas, que os negros não têm competências suficientes como os brancos. Vivem no pensamento que isso é uma inclusão para pessoas de periferia, mas quem realmente sabe, as periferias não têm distinção de cor, ambos que vivem lá podem ser negros, brancos, pardos ou indígenas. Isso ainda está voltado ao preconceito pela cor do que pela condição financeira ou competência.
- Concordo
- É uma ótima lei, mas acredito que deveriam aumentar a porcentagem
- Tão importante quanto as cotas nas universidades.
- De extrema importância para incluir a diversidade e oportunidade
- Não acho necessário, pois todos somos iguais, as pessoas precisam parar com o preconceito entre os negros! É preciso respeito.
- A Lei de cotas é sim uma condição merecida para a população preta para que pelo menos o mínimo de reparo possível seja feito por anos de escravidão que tivemos no Brasil.
- "“Pagamento de dívida aos 350 anos de escravidão”. Sem mais... Isso é pouco em ralação ao que acontece até hoje dia após dia..."

- Também considero super necessária, mas não seria necessária se todos tivessem as mesmas oportunidades.

Sobre o racismo e a discriminação do povo preto, Camilo, (2019) explicita que: O racismo nasceu no Brasil associado à escravidão, mas é principalmente após a abolição que ele se estruturou como discurso, com base nas teses de inferioridade biológica dos negros, e se difundiu no país, relata-se ainda que o trabalho escravo deixou de ser legalizado com a assinatura da Lei Áurea no ano de 1888 pela princesa Isabel, mas esta lei por si não amparou os negros recém libertos que foram lançados em uma sociedade sem nenhuma estrutura para recebê-los e transformá-los em cidadãos brasileiros.

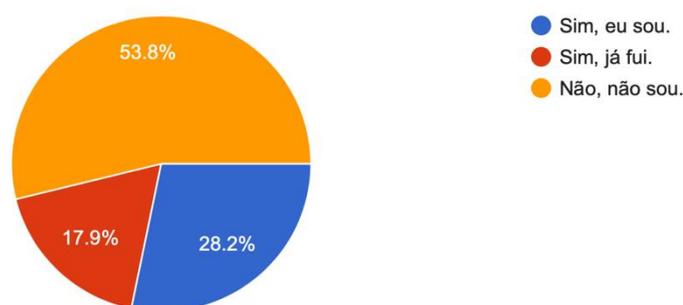
Camilo (2019) traz que o Brasil foi o país americano que escravizou o maior número de povos africanos (a partir de 1538), e foi o último país do mundo cristão a abolir a escravidão, e somente abolindo após pressão internacional exercida pela Inglaterra ao modelo existente na época. Destaca ainda o período pós-abolição, neste período políticas públicas foram criadas para promover a vinda de mão de obra europeia para o país, concretizando assim a valorização da supremacia branca e por outro lado o estado não apresentava nenhuma ação que promovesse oportunidades sociais e de trabalho dignos para as pessoas que foram escravizadas. Isto levou então à marginalização destes indivíduos e refletiu nas oportunidades desiguais de ascensão social, perpetuando-se até os dias atuais, onde na medida em que se inferiorizava e discriminava a população negra se consolidava o racismo no Brasil dificultando assim o acesso destes povos à educação e ao mercado de trabalho. E em resultado deste passado histórico onde a população afrodescendente fora lançada, em um mercado sem nenhum preparo para recebê-los, esta população constitui a maioria dos povos em situações de baixa renda, que sofrem por questões de cunho social e que vivem às margens da sociedade. É concordado que políticas de correções socioeconômicas poderiam melhorar as condições de vida e acesso da população negra que em fato também é a população mais pobre. Levando em consideração que educação e trabalho são direitos básicos de qualquer pessoa, faz se necessária a reflexão sobre as medidas tomadas pelo poder público para correção de disparidades e para exercer o papel de promotor constitucional de condições igualitárias sem distinção de qualquer natureza. Isto no campo das políticas públicas de educação e trabalho, elencam-se as cotas raciais como possíveis ações afirmativas executáveis pela administração pública federal com a finalidade de reduzir desigualdades socioeconômicas e educacionais

por meio da garantia de um percentual de vagas para ingresso de pardos e pretos nos processos seletivos e concursos de órgãos, instituições e universidades públicas.

Argumenta-se também que as cotas raciais surgiram recentemente como ações afirmativas de inclusão do negro buscando corrigir as desigualdades históricas presentes no acesso à educação e ao trabalho, que são resultado da construção desigual da sociedade brasileira. Mas, antes do início do processo de reivindicar e elaborar as políticas de cotas para o negro, ocorreu a necessidade de muita luta por parte do movimento negro para então convencer o povo brasileiro, ainda que não em seu total, a reconhecer a existência do racismo e desigualdades entremeados na sociedade (Camillo, 2019).

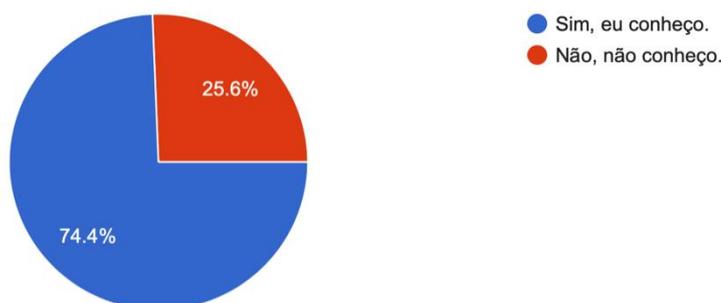
A fim de conhecer se algum dos participantes eram ou já tinham sido cotistas numa universidade ou no serviço público, as respostas ficaram conforme descreve a figura 2.

Figura 2. Participantes cotistas ou não em universidades ou cargos públicos.



Buscou-se também identificar se os participantes conheciam pessoas que eram cotistas em universidades ou no serviço público, e a figura 3 descreve os resultados:

Figura 3. Participantes que conhecem cotistas em universidades ou no serviço público



Com base em reportagens de jornais de que algumas universidades investigam fraudes no sistema de cotas, pediu-se a opinião dos participantes sobre esse tipo de fraude, e as respostas seguem:

- Pessoas que não compreendem que a lei é uma forma da população menos assistida acessar os espaços e preferem roubar vagas ao invés de estudar.
- Estão errados, e não entendem o motivo da cota, ou não se importam.
- Um absurdo, sem respeito as pessoas negras.
- Pessoas que não sabem a verdade significado e história da lei de cotas e usam isso para se beneficiar de maneira errado tirando a oportunidade de quem realmente precisa.
- Falta de valores básicos como integridade.
- Eu li sobre alguns casos no ano passado e retrasado sobre fraudes de cotas e minha indignação é absurdamente grande a isso. O quão mal caráter tem que ser alguém para se propor a isso.
- Acho isso totalmente errado, mas entendo a parte deles de querer ter o direito de passar na frente pela cor da pele
- É crime de perjúrio, devem responder por tais atos.
- São candidatos que precisariam ser punidos judicialmente
- Que seja aplicado a lei. Haja a PUNIÇÃO de acordo com a Constituição Federal.
- é complicado pois eu mesma conheço muitos afrodescendentes que não são pardos nem pretos, eu por exemplo sou afrodescendente, mãe negra, pai branco, sou parda, já minha irmã consequentemente afrodescendente, como eu, mas tem da cor branca, é de aí como fazer!?
- Algo muito infeliz, triste que pessoas se aproveitam das lutas de outras pessoas.
- Desnecessário, pois cada um pode ocupar os lugares desenvolvidos.
- Triste, estão tirando oportunidades de outras pessoas
- Falta de caráter. No mínimo quando se formar, vai ser mais um profissional que fez o curso por favor para inflar o ego.
- Fraudadores se consideram e são incapazes de obter algo por merecimento.
- Creio que a autodeclaração deva ser seguida de comprovação.
- Assim como a política de cotas, todas a políticas precisam ser bem pensadas. É difícil ter critério de raça em uma nação que carrega em sua história o sangue, o Massacre, os genocídios e o abuso de pessoas pretas e indígenas. Uma miscigenação que apagou a identidade de todo um povo.
- Agiram com má Fé de modo desonesto
- É uma linha muito tênue pois o usufruto da cota se dá por autodeclaração racial. Ela deve ser revista, porém não sei dizer ao certo qual seria a forma correta de fazer essa avaliação. Muitos países seguem a linha genealógica para comprovação de descendência, porém no Brasil não há esse trâmite.
- Deviam ser presos, pois usufruem de benefícios que não são seus de direito, tiram a chance de pessoas de realizar o sonho, não por mérito próprio, mas usando o sistema para benefício indevido
- Acho super errado, porém eu os entendo tentarem passar na frente
- Precisam responder judicialmente e perder a posição
- Uma tentativa absurda de obter recursos os quais são destinados para quem de fato é lesado por ser quem é.
- Falta de ética com as pessoas que realmente fizeram as cotas legalmente e precisam da oportunidade
- Merecem uma severa punição: exclusão do curso e impossibilidade de entrarem durante um determinado tempo em universidades públicas.
- São pessoas que querem tirar vantagem. Porém muitas pessoas acreditam que se identifiquem com esses aspectos.

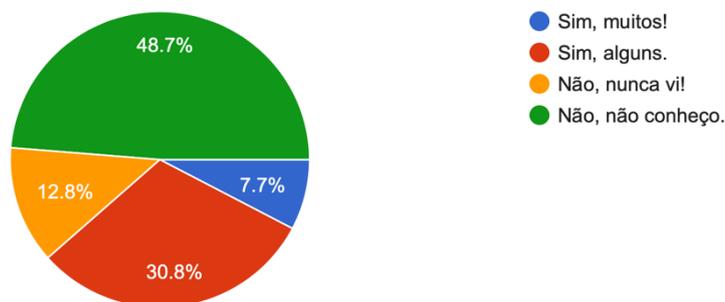
- Devem ser punidos e perder esse direito
- Deveriam ser punidos
- São pessoas sem o mínimo senso de empatia. Muitas dessas pessoas postam ABERTAMENTE nas redes sociais, como *TikTok* e Twitter, que estão fazendo uso dessa cota. E, normalmente, são pessoas que tiveram acesso a um ensino privado, o que os livra da cota dedicada a estudantes de escola pública, e, para não saírem por trás utilizam de outra cota que também NÃO tem direito, que é a racial.
- Não sei afundo sobre esse assunto para opinar. Mas acredito que seja para ganhar vantagens
- Conheço pessoas que já fingiram se autointitular pardos para conseguir cotas, acho que esse tipo de gente é muito babaca e merecem um soco, com todo respeito.
- Isso é desrespeito para com aqueles que necessitam de cotas, a meu ver esses que fraudam deveriam ser expulsos da faculdade e pagar o valor do curso integralmente e só depois disso poder voltar a estudar
- Não concordo com esse tipo de ação uma vez que a fraude inviabiliza o real objetivo da lei de cotas. Pessoas que não precisam deste recurso não devem utilizá-lo. É preciso conhecer e respeitar o espaço do outro.
- Pessoas que fraudam devem ser punidas e investigadas para ver se não há mais fraudes.
- Pessoas sem ética.
- Uma vergonha, as pessoas querem aproveitar de um direito que não tem, querem se passar por cotistas na hora de fazer faculdade ou concorrer a um cargo público, mas viver todos os dias na pele de uma pessoa preta e saber o que é passar por humilhações, descaso e racismo não querem!
- Estão tentando ocupar um lugar que não os cabe...
- É ridículo, imoral, algo que deveria ter alguma vistoria mais a fundo.

A respeito das fraudes, a maioria dos entrevistados mostrou se contra, sendo isso algo que é contrário ao real objetivo da existência das cotas. Entre as respostas verificou-se a carência de melhora no processo de confirmação das declarações dadas e/ou punições para evitar futuros fraudadores e punir as irregularidades.

Visto que o objetivo das cotas é posto à prova com a investida dos fraudadores em Alves; Silva (2004), é exposto que a ideia de ação afirmativa se baseia no entendimento de que os fenômenos sociais não são naturais e sim resultado das diversas interações sociais, assim havendo a necessidade de intervenção política na reversão do quadro de desigualdade que se tem em determinada sociedade. Logo a ação afirmativa é tida como um conjunto de políticas específicas para membros de grupos sociais atingidos por formas de exclusão social e seu objetivo é superar efeitos de um passado de discriminação, garantindo que pessoas ou grupos discriminados possam competir de forma equitativa com membros de grupos favorecidos. Isto fomenta o parecer de que há a necessidade de uma melhor punição ou processos mais seguros contra essas fraudes e que é responsabilidade do poder público criar manobras para acabar com as fraudes.

Buscou-se identificar, entre os participantes, se eles conheciam fraudadores, e as respostas seguem descritas na figura 4.

Figura 4. Conhece casos de fraudadores de cotas



Finalmente, fez a seguinte reflexão: Se alguém fraudar o sistema de cotas para entrar numa universidade, essa pessoa tira o direito de um brasileiro preto, pardo ou índio de se capacitar e ter mais chances de ter melhores colocações no mercado de trabalho. No Brasil menos de 5% dos trabalhadores negros tem cargos de gerência ou diretoria.

Em seguida perguntou-se: Qual seria a melhor solução, na sua opinião, para que não haja fraude nos programas de cotas nas universidades e nos órgãos públicos? "

- Uma educação boa para todos e o fim desse sistema que separa as pessoas pela cor da pele e classe social.
- Fiscalização
- Identificar se a pessoa é mesmo negra, pedindo uma foto dos candidatos.
- Uma lei de proteção de dados mais eficaz
- Averiguação de dados oficiais de nascimento, para evitar fraudes.
- Uma bancada com pessoas negras, que possuam conhecimento e discernimento para avaliação dos candidatos
- Chegarem antes ou quando pedirem essa informação a pessoa acompanhar enviando uma foto ao sistema fazendo uma pose específica diminuindo as fraudes
- Não sei
- Melhores fiscalizações durante a matrícula
- FISCALIZAÇÃO. Apurar, investigar, efetuar o Boletim de Ocorrência e punir o meliante, estelionatário e safado, conforme a Lei Criminal.
- o problema é que afro descendente mais de 50 % da população brasileira é, porque o afro descendente o próprio nome já diz, descendente de pessoas de origem africana(negra) é difícil quem não tenha tido um ascendente nessa condição, por outro lado, quanto menos preto for o indivíduo, melhor é sua aceitação na sociedade, através dessa observação acredito que o ideal deveria ser feito uma inclusão trabalhando as cotas em uma classificação: primeiro os pretos, que seriam aqueles de pai e mãe pretos, em seguida os pardos (mestiços), e por último os estudantes de rede pública, que são normalmente descendentes dessas duas categorias anteriores.
- Seria um maior acompanhamento, mais investigações
- Deveríamos dar mais importância a isso, levar isso a sério, já ajudaria muito.
- Vistorias
- "Foto do candidato na inscrição, autenticada em cartório + Cópia dos documentos (sei que muitos cartórios ainda vão fraudar). Mas em casos assim, punir não só o candidato como o emissor da autenticação. E punição passiva de multa e reclusão por falsidade ideológica e impugnação de inscrições federais/estaduais (concurso/estudos) por no mínimo 5 anos (está tirando a vaga de alguém que poderia se formar nesse prazo, nada mais justo)."

- A solução, para muitos crimes, é a efetividade do caráter punitivo e restrição de direitos. Essa é uma questão muito delicada e difícil de precisar soluções, dado seu caráter humano deficitário.
- Um rigoroso processo de comprovação
- Como disse, é complicado criar critérios que não sejam falhos por conta da mistura de raças em nosso país. Entendo que precisa existir primeiro um trabalho de base que seja pensado a longo prazo... Um trabalho que comece nas escolas que introduza esses assuntos desde as crianças, para que possam junto à comunidade acadêmica levantar dados sobre os descendentes de cada indivíduo. Algumas escolas localizadas em bairros afro-americanos nos estados unidos, disponibilizam testes de reconhecimento de herança genética, o que seria interessante para crianças e adolescentes do ensino público, uma reparação para esse Povo que muito não sabe aonde vai por não saber de onde vem. Tratar a história de nosso povo com seriedade, ciência e compromisso.
- Apresentação de um documento contendo informações de fato das pessoas feitas por algum órgão do governo.
- Não sei dizer ao certo qual a solução ideal para discernir se uma pessoa é de fato um candidato legítimo às contas raciais, uma vez que o país tem uma miscigenação em grandes proporções. Não sou contra às contas, porém dar oportunidade e direitos igualitários à população independente de descendência e condições sociais seria "um mundo ideal". As fraudes no país existem em todos os níveis e uma maior investigação com determinações mais precisas seriam o primeiro passo para ofertar oportunidades aos que realmente precisam.
- Verificar quem se inscreveu através do sistema e conferir se ela tem direito ao benefício
- Pedir o RG para confirmar se o aluno está ou não mentindo
- Fiscalização das inscrições
- Comprovações por meio de documentos enviados ou inspeção.
- Sistema monitorado a todo o tempo.
- Uma educação básica pública de qualidade, para as diferenças sociais irem diminuído e todos terem chances equivalentes num futuro próximo. Filhos de políticos, servidores e comissionados dos órgãos públicos, só poderiam estudar em colégios públicos de acordo com sua lotação: municipal, estadual ou federal.
- Deveria ter uma fiscalização que aparasse melhor, para não ocorrer fraudes.
- Maior fiscalização e uma política efetiva
- A pessoa poderia junto com a declaração anexar uma foto provando o que declarou
- Verificação de identidade. Os documentos pessoais portam a coloração que a pessoa possui, sendo negro, branco, amarelo etc.
- Não existir as cotas, e que todos tenham em algum dia, direito de ter um estudo igual. Uma educação igual, sem distinção de nada. Somos humanos iguais, devemos ter os mesmos direitos iguais!
- Análise presencial do candidato
- Que os que necessitam de cotas vá até a faculdade preencher os formulários de matrícula pois por meio eletrônico e muito fácil mentir
- Ampliar as discussões sobre o tema, levar conhecimento e conscientização pode ser um caminho.
- Uma entrevista pessoal com o cotista para conhecê-lo.
- Uma supervisão maior
- Talvez anexar um documento com foto ou certidão de nascimento onde é possível ver e consta se a pessoa é realmente abrangida pelas cotas.
- Um exemplo a ser seguido é o sistema antifraude por cotas da Polícia Militar do Estado de São Paulo. Pesquisem sobre, se todas as instituições fizessem o mesmo sistema as fraudes diminuiriam drasticamente.
- Deveria ter mais visibilidade, ser vistoriado de perto, porque parece que por ser algo em relação a cotas, pessoas menos favorecidas, há um descaso.

Como ações de intervenção para o problema, os respondentes pontuaram ações de curto e a longo prazo, mostrou-se a melhora nas fiscalizações como uma hipótese.

se expôs que para o estabelecimento de uma política pública deve possuir dois elementos a intencionalidade pública e a resposta a um problema público. (Camillo, 2019).

Sobre ações afirmativas, atualmente, são concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, também para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação, e tem por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como educação e o emprego. Fazendo com que desta maneira os beneficiados possam competir em condições de igualdade por vagas nos serviços educacionais e no mercado de trabalho. Expõe-se também que ações afirmativas recebem definição também quanto a criação do Estatuto da Igualdade Racial instituído pela Lei 12.288 de 20 de julho de 2010 que define ações afirmativas 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.” (CAMILLO, 2019).

No Brasil, apesar do racismo e das desigualdades raciais enfrentados pelo movimento negro, somente com a realização da marcha Zumbi dos Palmares contra o racismo, pela igualdade e a vida, em 1995, em Brasília, que o Estado reconheceu a existência das ações afirmativas. Ainda sobre a Marcha Zumbi dos Palmares, com a marcha as políticas públicas de enfrentamento dos preconceitos raciais e da desigualdade social existentes no Brasil começaram a ser pensadas e como resultado do movimento foi entregue ao atual presidente da época, Fernando Henrique Cardoso, o “programa para superação do racismo e da desigualdade étnico racial”, onde expôs-se o cenário da desigualdade social e o racismo nas temáticas da educação, saúde e trabalho. Esta marcha resultou também na criação do grupo de trabalho Interministerial para a valorização da população negra que ficaria responsável por elaborar ações afirmativas que promovessem a igualdade

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivos a identificação da realidade das fraudes de cotas, as ações afirmativas e a destinação de cotas para estudantes pretos, pardos e indígenas no cenário nacional. Identificar e descrever possíveis ações para reprimir ou punir tais fraudes. Identificar e descrever a opinião das pessoas sobre a política de cotas e as fraudes e suas consequências. E com isso identificar e descrever os desafios que os profissionais de recursos

humanos enfrentam para implementar uma política e gestão de diversidade promovendo a empregabilidade deste povo.

Entende-se que os objetivos citados foram atingidos pois com os resultados foi possível mensurar a ciência dos respondentes sobre a gravidade das fraudes e a importância das cotas raciais, além de captar sugestões de possíveis ações para melhores punições ou fiscalizações visando mais segurança nas políticas de cotas e propiciando que as pessoas certas ocupem os espaços que lhe foram destinados. Contudo mostrou-se clara a dificuldade que profissionais de recursos humanos enfrentam para promover a empregabilidade deste povo que é historicamente disposto à margem da sociedade e que o furto da oportunidade de qualificação superior por uma pessoa que não é destinatária da política pode ser um fator contribuinte para a desigualdade.

Concluiu-se que as cotas são medidas de reparação importantes para a promoção da diversidade e combate a desigualdade, pode se afirmar também que os profissionais de recursos humanos e todos os outros profissionais envolvidos na política de cotas enfrentam o grande desafio de reparar historicamente um povo que em nosso país se encontra miscigenado, tornando mais difíceis as medidas de fiscalização, pois definir raça e etnia de alguém somente pela cor de pele é inviável e o confronto das autodeclarações⁴ raciais é bem delicado de ser feito visto que pode ferir direitos humanos, logo não sendo tão fácil de definir a raça abre-se margem para as fraudes.

380

Aconselha-se que as empresas se voltem cada vez mais para a manutenção da diversidade nas empresas e que as organizações e órgão reguladores se atentem à questão das cotas e fraudes.

Como limitações este trabalho mostrou a necessidade de um aprofundamento à respeito de como a miscigenação presente em nosso povo pode abrir margem para essas fraudes e quais seriam as ações inerentes a resolução desta problemática que impacta diretamente nos direitos de povos que realmente carecem de equidade.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, Jorge. Cotas Raciais aceleram a inclusão, mas empresas precisam fazer sua parte. Instituto Geledes, 2.012. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/cotas-raciais->

⁴ Fonte IBGE: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>

aceleram-a-inclusao-mas-empresas-precisam-fazer-sua-parte/ Acesso em: 20 de abril de 2.022.

ALVES, Mario Aquino; SILVA, Luis Guilherme Galeão-. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. Revista de administração de empresas da FGV (RAE), São Paulo, vol. 44, nº 3, p. 20-29, Jul/Set, 2.004.

BRASIL, Amcham. Liderança Negra: O desafio da inclusão racial nos cargos mais altos das empresas. Estadão, São Paulo, 24 de abril de 2.018, Economia. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/blogs/ecoando/lideranca-negraodesafiodainclusaoracial-nos-cargos-mais-altos-das-empresas/>>. Acesso em: 20 de março de 2.022.

CAMILLO, Fernanda Cristina. Ações afirmativas para negros: o ciclo de construção das cotas raciais. Lume, 2019. Disponível em:<<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/201938>>. Acesso em: 30 de abril de 2.022.

CLOSS, Danieli. Diversidade nas organizações: História, importância, Cultura e ações para sua empresa. Endomarketing.tv: Prodig, 2021. E-book (48p.) color.

Conheça o Brasil – População Cor ou raça. IBGE Educa. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>>

Cotas Raciais: E o procedimento de hetero identificação em concurso público regulamento. Gov.br, 2.018. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/abril/cotasraciaisprocedimentodeheteroidentificacaoemconcurso-publico-e-regulamentado> . Acesso em 20 de março de 2.022.

Empresas poderão ter cota racial de 20% do quadro de funcionários. Administradores.com, 2.018. Disponível em: <<https://administradores.com.br/noticias/empresas-poderao-ter-cota-racial-de-20-do-quadro-de-funcionarios>> . Acesso em: 20 de março de 2.022.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Aurélio Século XXI: O dicionário da língua portuguesa. 3 ed.rev e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2.017.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: Experiências de empresas brasileiras. RAE, São Paulo, vol. 40, nº 3, p. 18-25, Jul/Set, 2000.

GOMES, Luiz Flávio. Comissão do senado aprova cotas para negros em empresas. JusBrasil, 2.008. Disponível em: [https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/101673/comissao-do-senado-aprova-cotas-para-negros-em-empresas#:~:text=A%20CDH%20\(Comiss%C3%A3o%20de%20Direito](https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/101673/comissao-do-senado-aprova-cotas-para-negros-em-empresas#:~:text=A%20CDH%20(Comiss%C3%A3o%20de%20Direito). Acesso em 20 de março de 2.022.

JUNIOR, Amauri Eugênio; BORGES, Pedro. A cor do trabalho. TabUol, 2.019. Disponível em: <https://tab.uol.com.br/edicao/diversidade-trabalho/#page4>. Acesso em: 20 de março de 2.022.

LIMA, Matheus Costa Rocha; LIRA, Yngrid Costa Lima; Gomes, Rickardo Léo Ramos. Preconceitos inconscientes no recrutamento e seleção de candidatos. Revista Caribenha de Ciências Sociais, Caribe, Jul, 2018.

MILANEZE, Kleber Luiz N; SANTOS, Alexandre Silva; RODRIGUES, Marco Antonio Gandolfo; NARDONE, José Paulo; GONÇALVES, Luís Carlos. Reflexões sobre a diversidade e inclusão no ambiente corporativo. In: Jornada Científica, 15, 2.020, Bauru. Anais administração. Faculdades Integradas de Bauru, 2.020, p. 1-2.

NEVES, Andrei Moreira. Gestão da diversidade nas organizações como prática gerencial. Revista Gestão & Sustentabilidade, Universidade Federal da Fronteira Sul, 14 p.

RIBEIRO, Djamila. Lugar de fala. São Paulo. Ed. Polén, 2019, 112 p. (Feminismos Plurais). ISBN 978-85-98349-68-8.

SILVA, Sofia Kercher da. Da criação à fraude: as cotas no Brasil. Jornalismo Júnior - ECA USP, 09/2020. Disponível em: < <http://jornalismojunior.com.br/da-criacao-a-fraude-as-cotas-no-brasil/> >. Acesso em: 30 de abril de 2.022.

Sobre o instituto. Instituto Ethos. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/>>. Acesso em 20 de abril de 2.022.