



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

BRUNO GOMES DE CARVALHO

IMPACTO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO ÂMBITO PÚBLICO E PRIVADO DAS ORGANIZAÇÕES

JOÃO PESSOA-PB
2023

BRUNO GOMES DE CARVALHO

IMPACTO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO ÂMBITO PÚBLICO E PRIVADO DAS ORGANIZAÇÕES

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado para obtenção da aprovação no requisito de conclusão de curso para colação de grau que diploma o Bacharelado em Administração, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, em cumprimento às exigências de avaliação final do referido componente.

Orientador: Dr. Robson Oliveira Lima

JOÃO PESSOA-PB

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha - *Campus* João Pessoa, PB.

C331i Carvalho, Bruno Gomes de.

Impacto das ações afirmativas no âmbito público e privado das organizações / Bruno Gomes de Carvalho. – 2023.

55 f. : il.

TCC (Graduação – Curso Superior de Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2023.

Orientação : Prof^o D.r Robson Oliveira Lima.

1. Políticas públicas. 2. Ações afirmativas. 3. Inclusão. 4. Desigualdade social. 5. Segregação ocupacional. I. Título.

CDU 32:35(043)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

FOLHA DE APROVAÇÃO

BRUNO GOMES DE CARVALHO

Matrícula: 20181460002

As leis que regem ações afirmativas no âmbito público e privado das organizações e sua contribuição no panorama social

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **16/06/2023**

no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO.**

Resultado: APROVADO

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Robson Oliveira Lima (IFPB)

Orientador(a)

Alice Ines Guimaraes Araujo (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Annuska Macedo Santos de Franca Paiva Maia (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- **Robson Oliveira Lima**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 05/07/2023 14:40:58.
- **Alice Ines Guimaraes Araujo**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 05/07/2023 15:00:26.
- **Annuska Macedo Santos de Franca Paiva Maia**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 06/07/2023 12:31:11.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 05/07/2023. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 445955
Verificador: 8603da530e
Código de Autenticação:



Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, JOAO PESSOA / PB, CEP 58015-435
<http://ifpb.edu.br> - (83) 3612-1200

RESUMO

IMPACTO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO ÂMBITO PÚBLICO E PRIVADO DAS ORGANIZAÇÕES

Esta pesquisa caracteriza-se como uma busca pela compreensão dos conceitos, objetivos e modalidades das ações afirmativas; de modo a descrever a presença das Leis vigentes no Brasil para expor o papel na mitigação da segregação ocupacional presente no mercado de trabalho brasileiro. Nesse intuito, foi feito um apanhado acerca das leis existentes que tratam de grupos destacados na sociedade e que são sabidamente vítimas das desigualdades sociais, em que nelas estarem presentes políticas públicas que incentivem a uma sociedade mais justa, equânime e que oportunize perspectivas profissionais prósperas a esse grupos. Além de buscar demonstrar o efeito por elas causado através de indicadores sociais e pesquisas empíricas realizadas por estudiosos da área.

Palavras-chave: ações afirmativas; desigualdade social; segregação ocupacional;

ABSTRACT

IMPACT OF AFFIRMATIVE ACTIONS IN PUBLIC AND PRIVATE ORGANIZATIONS

This research is characterized to explore the underlying concepts, objectives, and modalities of affirmative actions; to describe the presence of prevailing legislation in Brazil concerning the mitigation of occupational segregation within the national labor market. To achieve this objective, an overview is provided on the existing legal statutes that address social groups known to be victims of social inequalities, where there are public policies aimed at fostering a fairer, more equitable society, and that offers prosperous professional prospects to these groups. Furthermore, the research aims to substantiate these assertions through the social indicators and empirical studies conducted by esteemed scholars in the field.

Keywords: affirmative actions; occupational segregation; social inequality;

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que estiveram ao meu lado no período da minha formação acadêmica. À minha família por seu apoio e incentivo durante todo o curso, que sempre me ensinou o valor do estudo e entendeu a minha ausência. Em especial, agradeço à minha mãe, por todo o suporte, a minha tia, pela companhia. Também agradeço aos colegas de turma pela colaboração e pela amizade durante toda a minha formação acadêmica.

Ao Programa de Graduação em Administração do IFPB agradeço pelo ambiente, que propiciou a elaboração deste TCC, em especial a meus orientadores: Dra. Caroline Helena Limeira Pimentel Perussi e Dr. Robson Oliveira Lima, pela instrução e paciência. A todos os professores do Instituto que convivi, agradeço a oportunidade.

*Um livro deve ser o machado que quebra o
mar gelado em nós.*
Franz Kafka (2017)

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
1.1. JUSTIFICATIVA	8
1.2. OBJETIVOS	19
1.2.1. Objetivo Geral	19
1.2.2. Objetivos Específicos	19
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	20
2.1. POLÍTICAS PÚBLICAS	20
2.2. AÇÕES AFIRMATIVAS: POLÍTICAS PÚBLICAS COM FUNÇÃO DE INCLUSÃO	21
2.2.1. Caracterização, Objetivos E Modalidades Das Ações Afirmativas	23
2.3. A FORMALIZAÇÃO NORMATIVA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS	24
2.3.1. Princípios da Igualdade na Constituição Federal	25
2.3.2. Ingresso em Cargos Públicos (Lei nº 8.112)	29
2.3.3. Lei de Reserva de Vagas por Cotas Raciais 12.990/2014	30
2.3.4. Lei de Acessibilidade (nº 10.098)	32
3. METODOLOGIA	36
3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	37
4. RESULTADOS	39
4.1. PAPEL NA MITIGAÇÃO DA SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL	39
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	48

1. INTRODUÇÃO

No campo dos direitos humanos, um desafio recorrente diz respeito à atenção insuficiente dedicada aos indivíduos considerados diferentes da maioria, seja em cor, deficiência, gênero ou outras características próprias. A marginalização desse grupo minoritário em relação aos temas prioritários de equidade e inclusão social tem sido uma realidade constante na sociedade. Essa exclusão histórica se evidencia em diversos episódios emblemáticos, como o caso de George Floyd, cujo impacto reverberou mundialmente, estimulando uma revisão e um debate acerca do papel do Estado como agente colaborativo de uma sociedade equânime.

O direito de cada ser humano desfrutar das condições necessárias para o desenvolvimento pleno de seus talentos e aspirações, sem ser alvo de qualquer forma de discriminação, é fundamental. Nesse contexto, é crucial que as pessoas pertencentes a grupos sociais destacados da sociedade, para além da proteção geral garantida a todos, tenham acesso a medidas específicas que visem minimizar ou eliminar as disparidades existentes entre as suas condições e as da sociedade majoritária.

Nesse panorama, as ações afirmativas têm se tornado uma temática relevante e controversa em diversos contextos acadêmicos, políticos e sociais. De acordo com o atual Ministro dos Direitos Humanos e da Cidadania do Brasil, Silvio Almeida (2019, p. 54), essas ações afirmativas são:

"(...) medidas voltadas para a inclusão social, que objetivam garantir o direito à igualdade material, compensando as desigualdades históricas e estruturais que afetam determinados grupos sociais."

Assim, buscam promover a igualdade de oportunidades e a inclusão de grupos historicamente marginalizados, como mulheres, minorias étnico-raciais e pessoas com deficiência, por meio da implementação de medidas específicas.

No presente trabalho, exploraremos a investigação da presença das ações afirmativas em políticas públicas a partir da legislação brasileira e o panorama social do país.

Tal complexidade do tema e suas implicações, serão tangencialmente abordadas, já que elencando as medidas que se encaixam nessa categoria de promoção da igualdade, temos um compilado abrangente de políticas. De acordo com Secchi (2014), algumas dessas políticas são: cotas raciais e étnicas, cotas de gênero, programas de bolsas e subsídios, políticas de inclusão de pessoas com deficiência e ações de promoção da diversidade.

Desse modo, será realizada uma revisão da literatura especializada sobre o assunto, abrangendo estudos acadêmicos, artigos jurídicos e relatórios de dados da população pertinentes. Além disso, serão analisados aspectos da sociedade emblemáticos a fim de ilustrar a persistência das desigualdades e injustiças sociais.

Ao final deste estudo, espera-se contribuir para a compreensão dos desafios enfrentados pelos grupos minoritários no contexto dos direitos humanos e promover a reflexão sobre a necessidade de ações efetivas para combater a exclusão e promover a inclusão social. A partir disso, busca-se incentivar o debate acerca do papel do Estado como agente colaborativo de uma sociedade equitativa, visando ao desenvolvimento de políticas mais eficazes e a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva para todos.

1.1. JUSTIFICATIVA

Compreender a ação afirmativa é uma das ferramentas para enfrentar os problemas da democracia garantida por não cidadãos, atores não políticos e textos legais básicos, porque não são considerados meios efetivos de igualdade com os demais. A cidadania não corresponde à desigualdade.

Democracia e discriminação não coexistem. No entanto, no que deveria ser uma república e democracia no Brasil, os cidadãos permaneceram em castas de elite pelos inúmeros preconceitos que existem, mesmo sob o disfarce de maneira velada. Em tal contexto sócio-político e econômico, uma interpretação superficial e unilateral da Constituição não é uma verdadeira democracia, pois não se busca apenas compreender isso e sim seu arcabouço tangencial na vida daqueles que são regidos por ela.

O Brasil experimentou diversas políticas públicas para a promoção da inclusão destes grupos minoritários. Entre eles o Programa Bolsa Família, o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), A lei de Ingresso em Cargos Públicos (Lei nº 8.112), A Lei de Reserva de Vagas por Cotas Raciais (12.990/2014), a Lei de Acessibilidade (nº 10.098) e outras.

Com isso se presenciou no Brasil um avanço na busca pela superação das desigualdades raciais e sociais que atingem profundamente partes específicas da população do país, ainda que seja um trabalho em progresso. Contudo, a despeito destas políticas públicas, as desigualdades existentes atualmente no Brasil ainda são bastante elevadas, o que leva a uma discussão sobre se as políticas atuais são suficientes.

É possível observar este retrato de desigualdade a partir das informações divulgadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Segundo a agência de notícias do IBGE (IBGE, 2023), em 2021, 62,5 milhões de pessoas (29,4% da população do Brasil) estavam na pobreza e, entre elas, 17,9 milhões (8,4% da população) eram extremamente pobres¹. Em 2021, o rendimento domiciliar per capita caiu para R\$1.353, o menor nível desde 2012.

Na mesma notícia, podemos observar como essa pobreza atinge a população de maneira desigual. O Índice de Gini, uma das principais medidas de desigualdade, voltou a crescer e chegou a 0,544, segundo maior patamar da série. As regiões Nordeste (48,7%) e Norte (44,9%) tinham as maiores proporções de pessoas pobres na sua população.

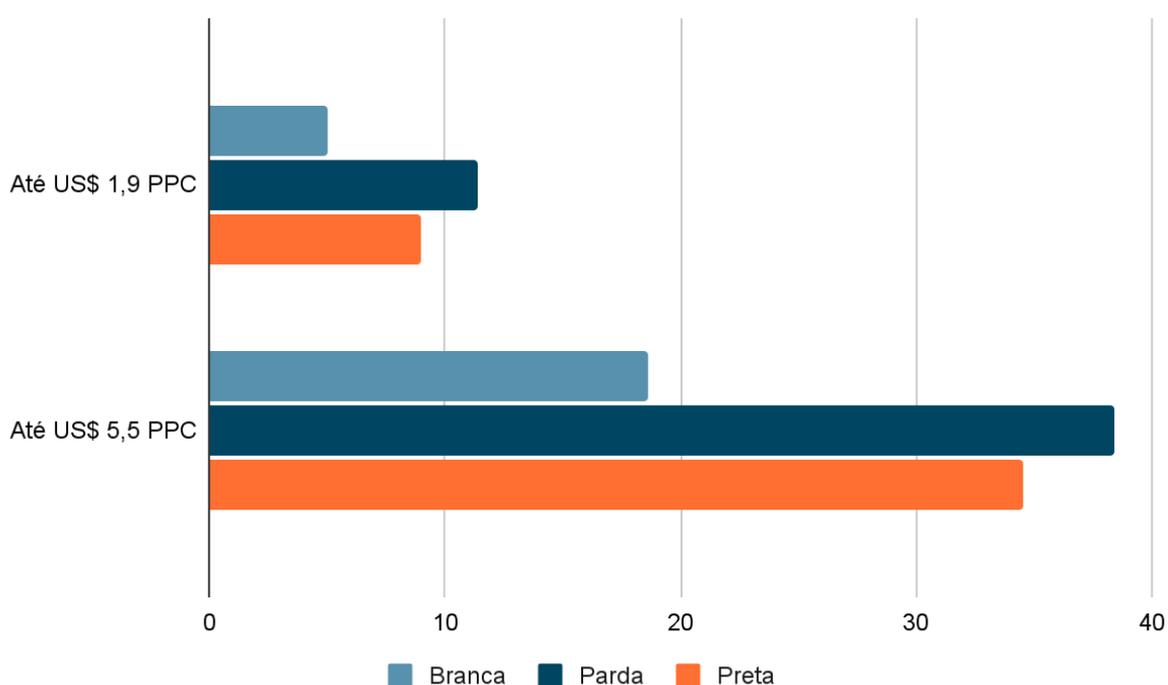
Para além da desigualdade regional, a raça e a cor parecem explicar parte dessa desigualdade: a proporção de pretos e pardos abaixo da linha de pobreza (37,7%) é praticamente o dobro da proporção de brancos (18,6%).

Com base nos dados apresentados na Figura 1, que ilustra o rendimento mensal por pessoa de cada grupo étnico-racial no Brasil em 2021, podemos observar que os pretos e pardos enfrentam desigualdades significativas em relação à renda. Esses grupos são particularmente afetados e estão mais propensos a enfrentar situações de pobreza dentro de suas famílias. Assim, a figura ressalta a

¹ Seguindo os critérios de linha de pobreza descritas pelo Banco Mundial.

disparidade existente, revelando que os indivíduos classificados como pretos e pardos apresentam uma média de renda inferior em comparação com outros grupos étnico-raciais. Essa diferença nos níveis de renda evidencia as desigualdades socioeconômicas persistentes e ressalta a necessidade de políticas e ações afirmativas que busquem reduzir essas disparidades.

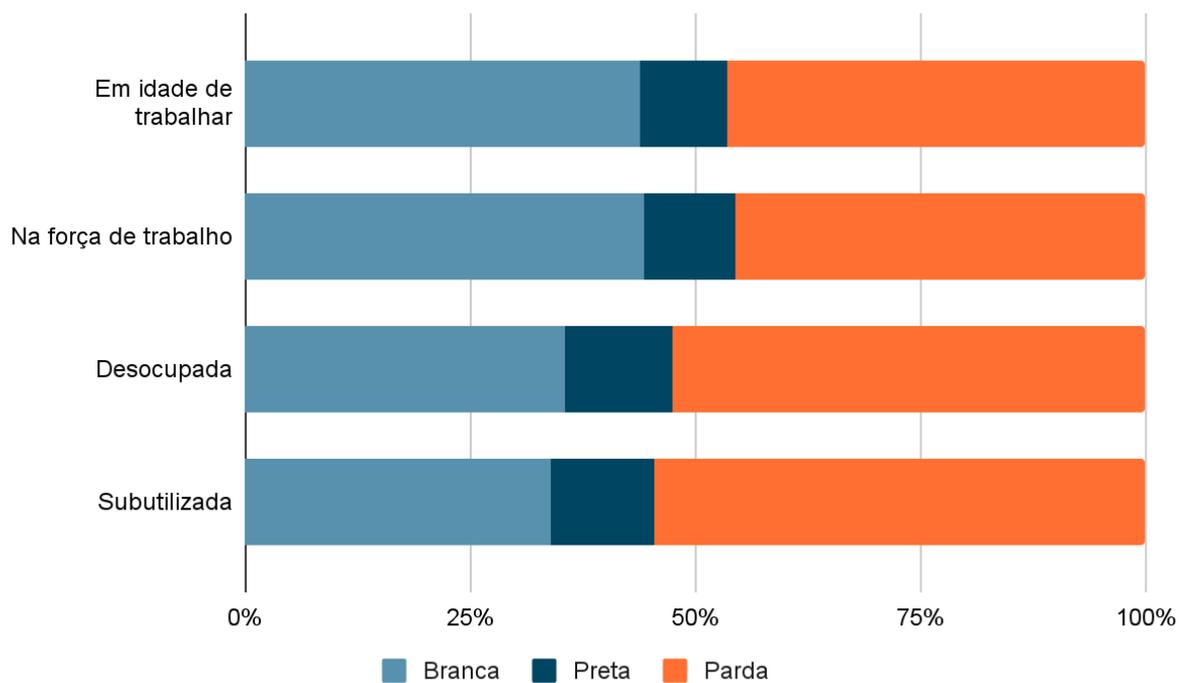
FIGURA 1 — Pessoas Com Rendimento Mensal Domiciliar Per Capita Abaixo Da Linha Da Pobreza Por Cor Ou Raça, Brasil, 2021



Fonte: IBGE (2022)

Analisando a figura 2, podemos observar que os grupos identificados como pretos e pardos têm sua força de trabalho subutilizada em comparação com os brancos, ou estão enfrentando situações de desemprego. Indivíduos classificados como pretos e pardos estão enfrentando dificuldades adicionais em encontrar emprego ou estão sujeitos a condições de trabalho precárias. Essa discrepância na utilização da força de trabalho reforça ainda mais as desigualdades existentes no mercado de trabalho e a necessidade de medidas que promovam a inclusão e a igualdade de oportunidades para esses grupos historicamente discriminados.

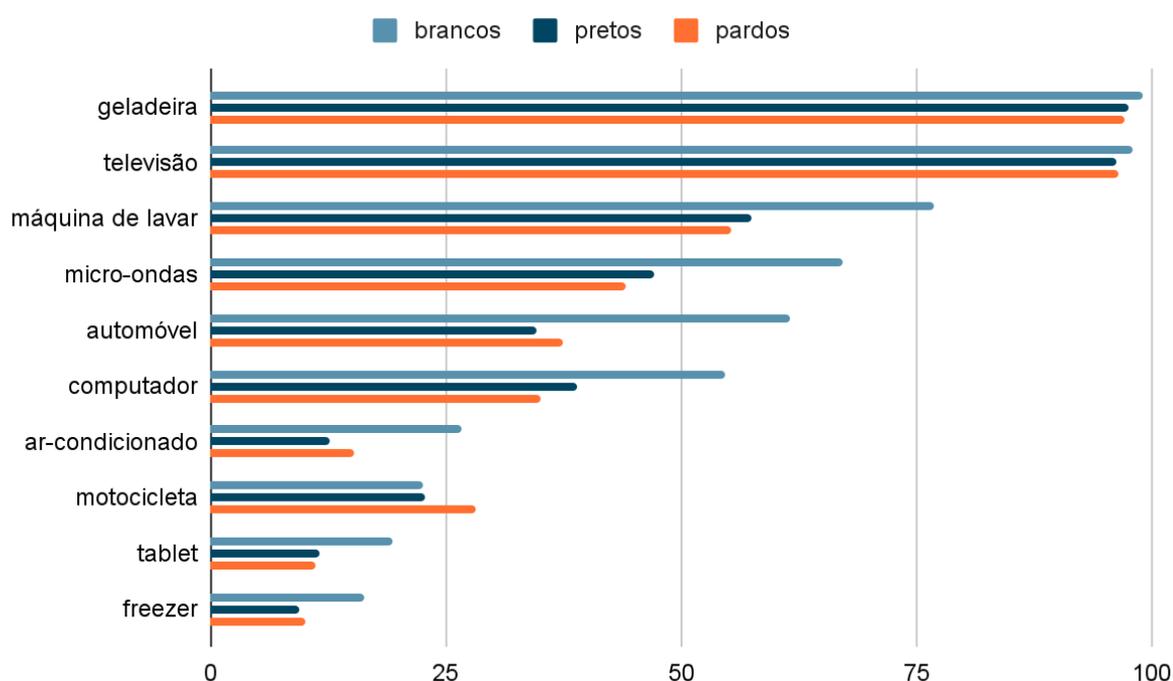
Figura 2 — Proporção da População em Idade de Trabalhar por Raça ou Cor, Brasil, 2022



Fonte: IBGE (2022)

Essas desigualdades são mais uma vez reforçadas quando comparamos a disponibilidade de bens duráveis por diferentes grupos. A figura 3 traz que dentro desses grupos de pretos e pardos, a relação de posse de bens duráveis também é relativamente menor com a da população branca no país.

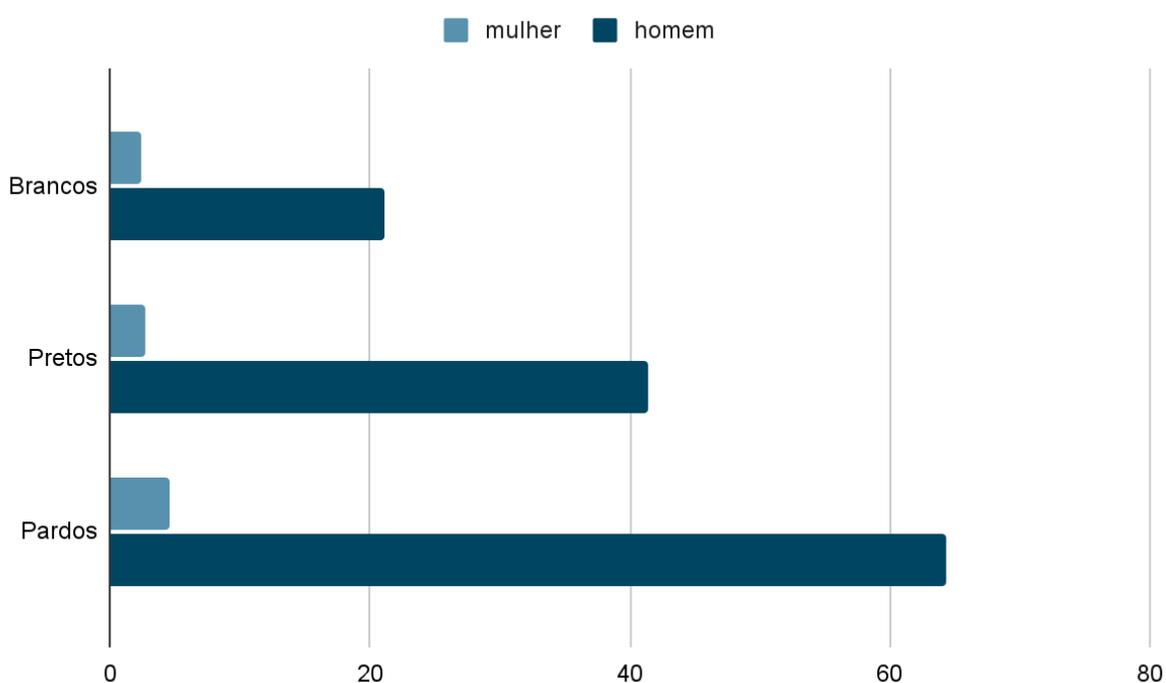
Figura 3 - Proporção Da População Com Bens Duráveis Seleccionados No Domicílio Por Etnia



Fonte: IBGE (2022)

Além disso, de acordo com as informações apresentadas na figura 4, é possível constatar que a taxa de homicídio é mais elevada entre os brasileiros pardos e negros, sendo ainda mais acentuada no gênero masculino, com valores que chegam a ser o dobro em comparação aos brancos. Estes grupos apresentariam uma maior vulnerabilidade, o que evidencia a urgência de ações efetivas para combater a violência, que promovam a segurança de todos os cidadãos, com foco especial nestes grupos minoritários.

FIGURA 4 — Gráfico da Taxa de homicídio por etnia e gênero do IBGE Notícias

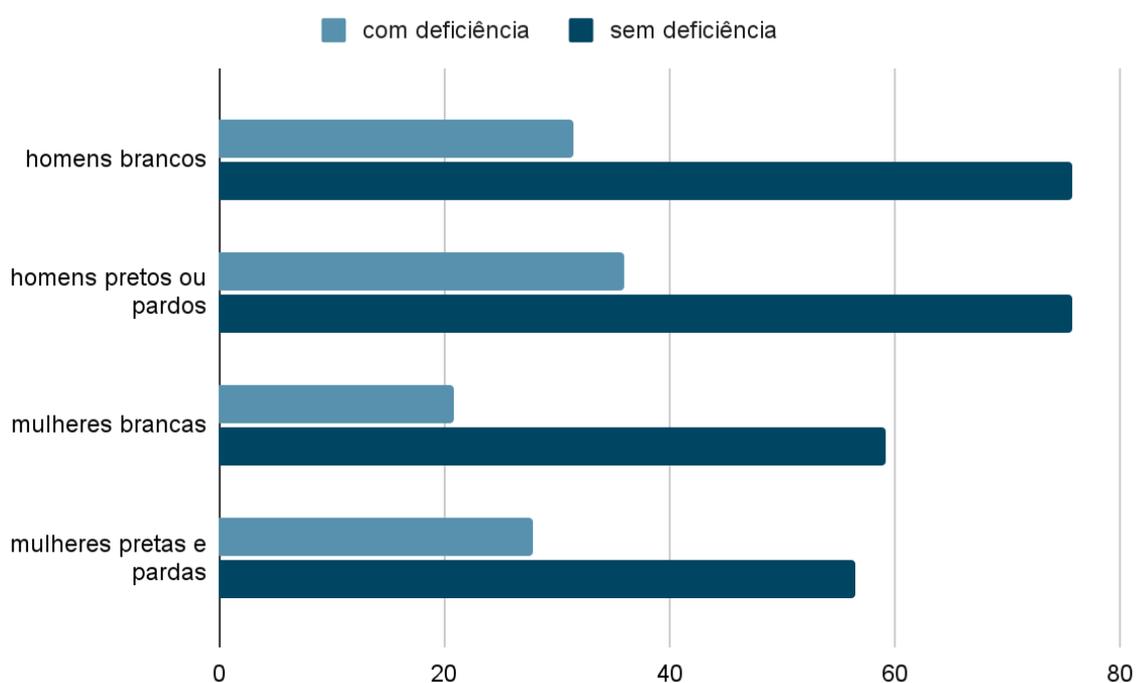


Fonte: IBGE (2022)

Os dados fornecidos pelas figuras 1,2,3 e 4 mostram um quadro de desigualdade de renda definida pela cor ou raça. Já nas figuras 5, 6 e 7 vemos o prisma do mercado de trabalho entre as pessoas portadoras de deficiência e os não portadores e de como há a incidência da segregação ocupacional neste grupo.

A figura 5 traz um retrato do mercado de trabalho brasileiro mostrando os percentuais de participação dos grupos destacados por raça, gênero, etnia e presença de algum tipo de deficiência.

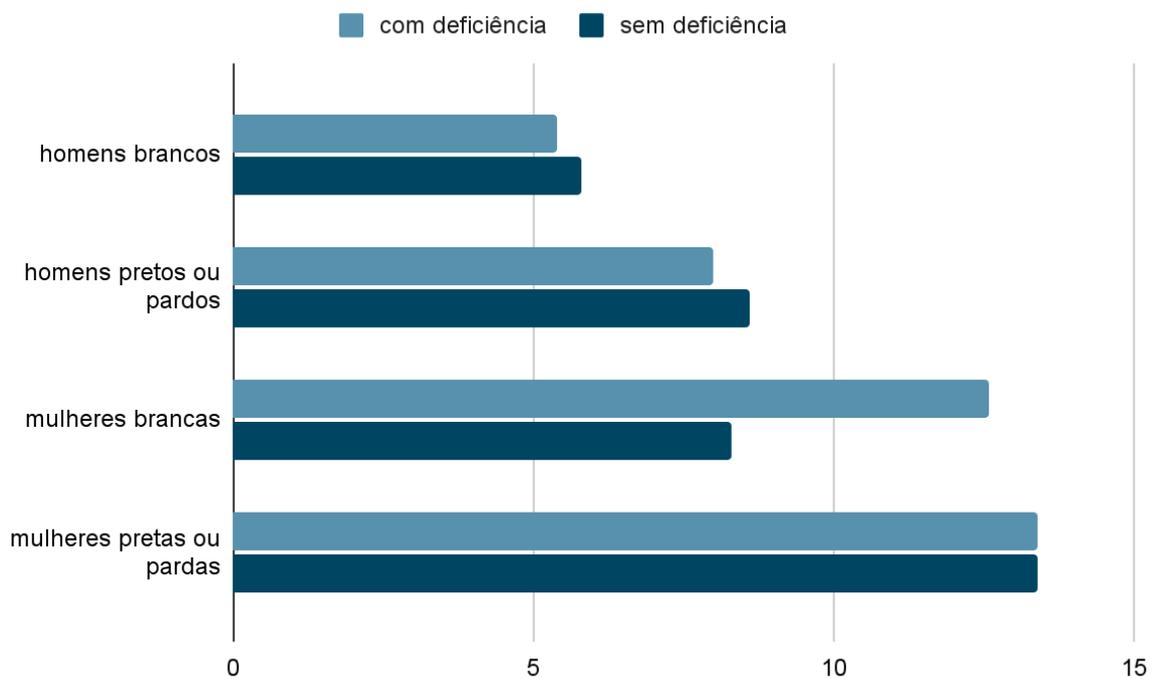
Figura 5 - Gráfico da Taxa de participação e desocupação por etnia e gênero do IBGE Notícias



Fonte: IBGE (2022)

A taxa de desocupação também é distinta entre grupos de pessoas com deficiência e sem deficiência, como mostra a figura 6, sendo mais presente entre mulheres num contexto geral do que no gênero masculino, sendo ainda mais acentuada em pretas ou pardas, não variando entre os portadores de deficiência.

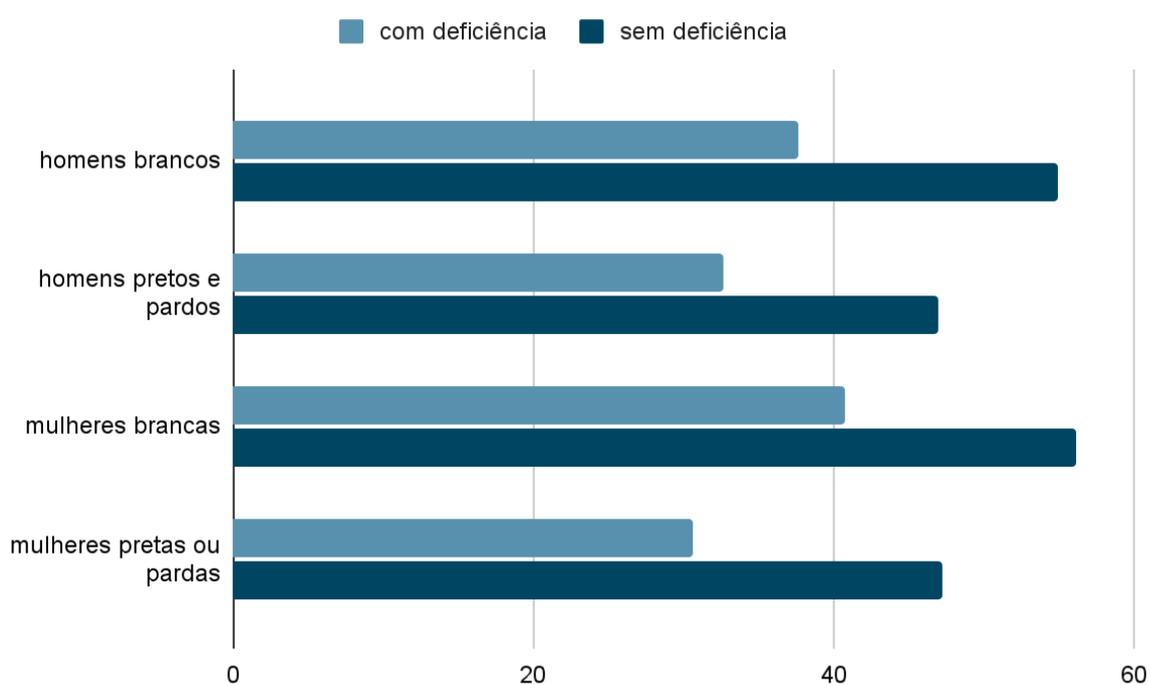
Figura 6 - Taxa de desocupação por etnia, gênero e presença de deficiência do IBGE Notícias



Fonte: IBGE (2022)

Já a figura 7 mostra que o índice de formalização do trabalho entre pessoas sem a presença de alguma deficiência é proeminente em todos os grupos destacados, demonstrando a dificuldade dos portadores de deficiência em geral de se posicionarem em alguma profissão.

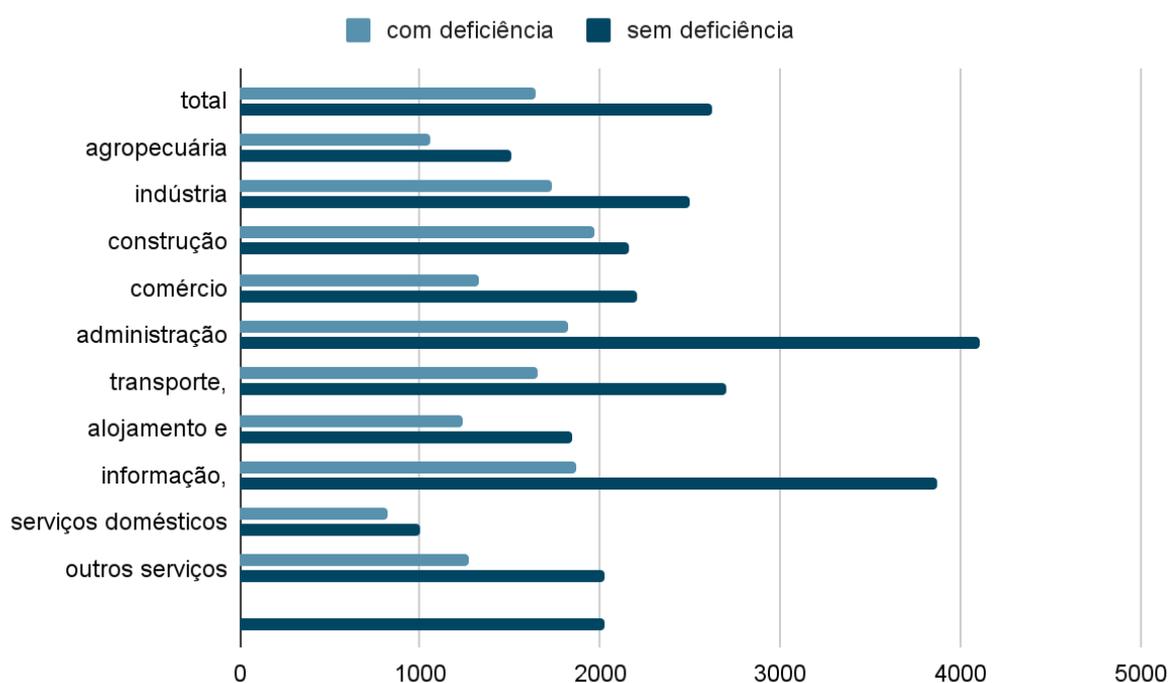
Figura 7 - Taxa de formalização por etnia, gênero e presença de deficiência do IBGE Notícias



Fonte: IBGE (2022)

Já na figura 8, vê-se que partindo da segregação ocupacional observada nas figuras anteriores, por conseguinte o rendimento médio do trabalho desempenhado por pessoas com deficiência também é subvalorizado no país.

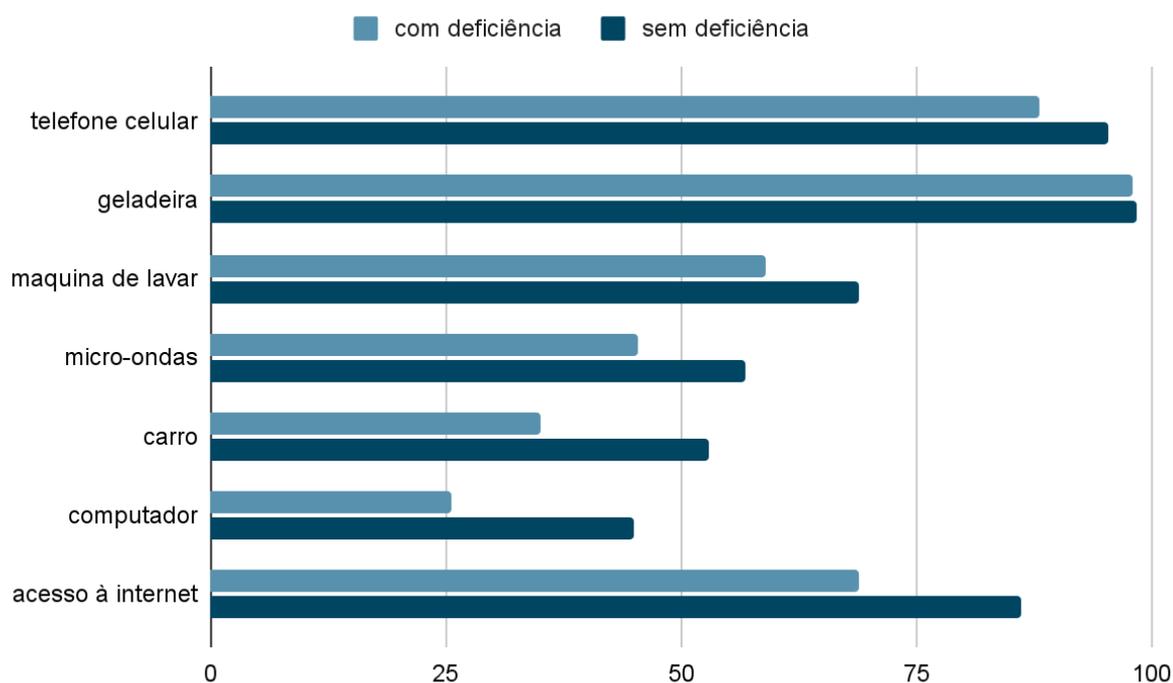
Figura 8 — Rendimento médio dos trabalhadores deficientes e não deficientes do IBGE Notícias



Fonte: IBGE (2022)

Trabalho subvalorizado, que reflete através da figura 9, na posse de bens duráveis e estilo de vida das pessoas portadoras de deficiência no país.

Figura 9 - Gráfico da Proporção da população com bens duráveis selecionados no domicílio por presença ou não de alguma necessidade especial do IBGE Notícias



Fonte: IBGE (2022)

Assim, o IBGE/PNAD revela que as desigualdades são estruturais no país. Dito isto, esta pesquisa busca analisar como a literatura científica enxerga os impactos das ações afirmativas sobre o mercado de trabalho no Brasil. É possível buscar categorias como masculino e feminino, pretos, brancos e cidadão estrangeiro. As desigualdades passam a ser duráveis e se perpetuam, passam de

pais para filhos na sociedade, encontrando uma camuflagem, mantendo os grupos menos favorecidos nas piores posições sociais.

Com tudo o que foi posto, a questão que guia a pesquisa é a seguinte: *“Como as ações afirmativas se manifestam na legislação brasileira através de políticas públicas?”*

1.2. OBJETIVOS

A seguir serão apresentados os objetivos geral e objetivos específicos da pesquisa.

1.2.1. Objetivo Geral

Investigar a presença das ações afirmativas em políticas públicas a partir da legislação brasileira e o panorama social do país.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Compreender os conceitos, objetivos e modalidades das Ações Afirmativas nas Leis vigentes no país.
- Identificar em um compilado legislativo as Leis que regem as políticas públicas de ações afirmativas conforme a Constituição Federal.
- Compilar estudos empíricos que mostram o efeito das políticas afirmativas no mercado de trabalho brasileiro

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. POLÍTICAS PÚBLICAS

As políticas públicas podem ser entidades como ações e decisões do Estado para enfrentar problemas e atender às necessidades da sociedade. Através de Secchi (2014), podemos inferir que elas têm características coletivas, visam o bem comum e são baseadas em princípios de justiça social e equidade. A participação pública é fundamental na sua formulação e implementação que busca promover o desenvolvimento sustentável da comunidade.

De acordo com Secchi (2014), o modelo de visualização de ciclo das políticas públicas restringe seu desenvolvimento a sete fases: (1) identificação do problema, (2) formação da agenda, (3) formulação de alternativas, (4) tomada de decisão, (5) implementação, (6) avaliação e (7) extinção. Nesse sentido, monta-se um fluxo de problemas, soluções e condições que numa janela de oportunidade dá origem a uma política pública. A figura 10 mostra o Ciclo das Políticas Públicas de acordo com Secchi (2014).

Figura 10 - Ciclo das Políticas Públicas



Fonte: Adaptado de SECCHI (2014)

Cabe também diferenciar a ação pública da ação executada pela sociedade civil, sendo aquela que pode partir de vários atores individuais como empresas, organizações não governamentais, que atuem de maneira mobilizada agindo em busca de objetivos comuns, principalmente na caçada à efetivação dos direitos sociais (LASCOUMES E LE GALÈS, 2012).

2.2. AÇÕES AFIRMATIVAS: POLÍTICAS PÚBLICAS COM FUNÇÃO DE INCLUSÃO

De modo a defender o princípio da dignidade da pessoa humana, os artigos da Constituição Federal (CF) brasileira preveem não apenas a igualdade formal, escrita nos dispositivos jurídicos, mas também a igualdade substantiva. Para John Rawls (2008), justiça social deve respeitar três princípios: garantia das liberdades fundamentais para todos; igualdade equitativa de oportunidades; e manutenção de desigualdades apenas para favorecer os mais desfavorecidos.

De acordo com Gomes (2004), ações afirmativas são políticas públicas e privadas, que podem ter caráter obrigatório, facultativas ou voluntário. Seu objetivo é o de combater a discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, além de corrigir ou minimizar os efeitos presentes da discriminação ocorrida no passado. Ou seja, pretende a efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais, como educação e emprego.

Ainda segundo o autor, a ação afirmativa é considerado um elemento para eliminar a discriminação e fomentar a diversidade cultural. Embora as concepções de raça, gênero e deficiência persistam, os preconceitos relacionados a característica fenotípica, limitações físicas e até mesmo gênero ainda exercem influência sobre o comportamento das pessoas e estão enraizados na sociedade. Com base na experiência internacional, estratégias de intervenção direcionadas à inclusão de grupos minoritários têm sido implementadas.

Tais minorias em questão, de acordo com Gomes (2004), são grupos de pessoas com algum detrimento social que as impeça de envolver-se na comunidade de maneira plena. Essas ações visariam não apenas promover igualdade, mas também aumentar a autoestima (SOUZA, 2005).

Tal complexidade do tema e suas implicações, serão tangencialmente abordadas, já que elencando as medidas que se encaixam nessa categoria de promoção da igualdade, temos um compilado abrangente de políticas. Secchi (2014), elenca alguma dessas políticas:

- **Cotas raciais e étnicas:** aumentar representação e acesso de grupos étnico-raciais historicamente discriminados, como negros e indígenas, em instituições de ensino superior e cargos públicos. Geralmente envolvem cotas que reservam percentual de vagas para esses grupos, considerando a proporção demográfica da população.
- **Cotas de gênero:** buscam promover participação e representação das mulheres em áreas em que elas são sub-representadas, como política, ciência, tecnologia e liderança corporativa. Podem ser aplicadas em eleições, concursos públicos e processos seletivos.
- **Políticas de ações afirmativas no emprego:** empregadores e instituições adotam políticas que favoreçam a contratação e promoção de grupos historicamente excluídos do mercado de trabalho, como pessoas com deficiência, negros, mulheres e minorias étnicas.
- **Programas de bolsas e subsídios:** instituições educacionais e governamentais podem oferecer bolsas de estudo, subsídios e assistência financeira para estudantes de baixa renda, com o objetivo de ampliar o acesso à educação e promover a igualdade de oportunidades.
- **Políticas de inclusão de pessoas com deficiência:** em que envolvem a adaptação de espaços físicos, a oferta de recursos de acessibilidade e a reserva de vagas para pessoas com deficiência em instituições de ensino, empresas e órgãos públicos.
- **Ações de promoção da diversidade:** em que empresas e instituições implementam políticas e programas para promover a diversidade em suas equipes e ambientes, incentivando a contratação e a promoção de profissionais de diferentes origens étnicas, raciais, culturais e de gênero.

2.2.1. Caracterização, Objetivos E Modalidades Das Ações Afirmativas

No *habitat* de ações voltadas para a busca pela justiça social, Lascoumes e Le Galès (2012) ressaltam que conjuntos de interações em que a intervenção e participação com atuação setorial do estado denotam a política pública, há um conceito muito mais elaborado por diversos pensadores, os quais envolvem combinar elementos como:

- **Princípios:** uma representação geral sobre a maneira de conduzir os negócios públicos;
- **Objetivos:** prioridades específicas relacionadas a determinados desafios;
- **Medidas concretas:** decisões e instrumentos utilizados pela administração pública e;
- **Ações práticas:** comportamentos dos funcionários encarregados de executar as medidas estabelecidas. (Lascoumes e Le Galès, 2012 apud PAGE, 2006,p. 213)

De acordo com Souza (2005), podemos identificar três características principais das ações afirmativas:

- A. Políticas públicas ou privadas:** conjunto de ações planejadas com um objetivo específico, que podem ser realizadas por empresas, entidades governamentais, organizações civis e qualquer indivíduo ou grupo que possa ajudar a resolver um problema presente no Estado brasileiro.
- B. Tem o objetivo de reduzir discriminações injustas** e suas consequências nos grupos minoritários.
- C. Caráter facultativo, compulsório ou voluntário:** nenhum ente da administração pública é obrigado a adotar essas políticas públicas, podem adota-las com o objetivo de efetivar o princípio da igualdade.

Em relação aos seus objetivos, Souza (2015) afirma que as Ações Afirmativas devem:

Induzir transformações de ordem jurídica epistemológica e cultural através da promoção da diversidade como valor e prática nos espaços coletivos; reparar danos causados por injúrias a grupos no passado e no presente; concretizar a igualdade de oportunidades; criar personalidades emblemáticas; contribuir para a eliminação do Racismo Institucional, inclusive das segregações sexual vertical (*glass ceiling*) que impedem a igualdade de oportunidades a trabalhadoras mulheres; aumentar a representatividade de grupos em desvantagem; zelar pela pujança econômica do país; criar horizontes para grupos em desvantagem; reformar os mecanismos de composição do mérito; diminuir a importância da raça na vida social. (SOUZA, 2015)

Por fim, podemos afirmar que as Ações Afirmativas visam redefinir os mecanismos de seleção por mérito. Assim, o mérito continua presente, podendo assumir a forma dos mais variados elementos que possam figurar como importantes numa política estratégica organizacional.

De acordo com Souza (2005), as ações afirmativas podem ser materializar dentro das organizações públicas e privadas através da Implantação de sistemas de cotas em processos de seleção para vagas no mercado de trabalho e no sistema de educação, notadamente no ensino superior. Outro exemplo de Ação Afirmativa é a Implantação de sistemas de bônus e preferências em licitações e concorrências para prestações de serviços, venda e aquisição de produtos em geral;

Segundo Souza (2005), outras formas de ações afirmativas incluem: fornecer isenções, incentivos e benefícios fiscais para empresas, considerando a abordagem afirmativa dos candidatos; utilizar métodos que estabelecem preferências negativas e positivas, como priorizar o pagamento de dívidas fiscais ativas (no caso negativo) ou estabelecer preferências de crédito em transações comerciais e/ou falências (no caso positivo); e implementar programas de inclusão de estagiários, *trainees* e profissionais em instituições como universidades, empresas e ONGs.

2.3. A FORMALIZAÇÃO NORMATIVA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

2.3.1. Princípios da Igualdade na Constituição Federal

Ao que tange a Constituição Federal de 1988, no artigo 5.º consagra-se o princípio da igualdade, que logrou grande relevância jurídica e política, a qual sua presença se discute a seguir no presente trabalho.

Nesse ínterim, tal prisma da igualdade foi de fato assegurado para todos? Há uma isonomia de oportunidades e condições na sociedade atual, em que o preconceito e a discriminação são frequentes, como este princípio pode ser aplicado? Com efeito, todo o sistema constitucional brasileiro é hoje construído de forma ao menos para amparar a ação do Estado no princípio da unidade material ou substancial, o que se traduz no lema do tratamento desigual em sua desigualdade.

O Professor Celso Antônio Bandeira, trazido por ALMEIDA (2014) ao analisar o princípio da isonomia, dispõe que durante a aplicação do princípio da igualdade é necessário considerar fatores como a história e o contexto social. Portanto, o princípio da isonomia formal não considera tais fatores. Segundo Almeida (2014):

“[...] conhecida também como discriminação positiva ou *reverse discrimination* que consiste em dar um tratamento favorável a um grupo historicamente discriminado, de modo a inseri-lo no “mainstream”, impedindo assim que o princípio da igualdade formal, expresso em leis neutras que não consideram os fatores de natureza cultural e histórica, funcione na prática como mecanismo perpetuador da desigualdade”.

Ainda tratando sobre o princípio da igualdade, o Ministro Presidente do Supremo Tribunal Federal, Barbosa Gomes (GOMES, 2001, p. 22), afirma que as ações afirmativas devem obedecer aos princípios da igualdade material e à neutralidade da descriminalização. Diz o autor:

Ações afirmativas se definem como políticas voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralidade da discriminação. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade.(APUD CLEVÊ, 2016, p. 555)”

D'Oliveira (2010, p.1) realizou levantamento minucioso das constituições, em seu levantamento, teve-se como um dos resultados a constatação de que:

“Quase todas as Constituições até mesmo modernamente somente reconhecem o princípio da igualdade sob seu aspecto formal em uma igualdade perante o texto seco e frio da lei, esquecendo que o princípio somente irá adquirir real aplicabilidade quando também lhe for conferida uma igualdade material baseada em instrumentos reais e sólidos de concretização dos direitos conferidos nas normas programáticas insculpidas nos ordenamentos legais”.

De acordo com Rocha (1996), a ação afirmativa é um princípio democrático que busca promover a igualdade jurídica e social através de medidas especiais que beneficiam grupos historicamente discriminados ou excluídos, em que seu ponto é defendido através de:

“A Constituição Brasileira de 1988 tem, no seu preâmbulo, uma declaração que apresenta um momento novo no constitucionalismo pátrio: a ideia de que não se tem democracia social, a justiça social, mas que o Direito foi ali elaborado para que se chegue a tê-los. Em texto sobre a Constituição revelava o Presidente do Congresso Constituinte, Deputado Ulysses Guimarães, que “a Constituição nasce do parto de profunda crise que abala as instituições e convulsiona a sociedade”. Essa convulsão tem, no olho do vulcão, a desigualdade social, econômica, regional que tem enredado o tecido político brasileiro” (Rocha, 1996, p. 288)”.

Nessa perspectiva constitucional, o fato da presença de uma defesa na busca da equidade desde seu preâmbulo numa como papel do de acordo com De Mello (2003, p. 23),

“No campo dos direitos e garantias fundamentais, enfatizou-se a igualdade, ao preceituar-se, no art. 5º, “que todos são iguais perante a lei...”, segue-se o inciso XIII a prever que “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”.

Oliveira (2013, p.51) afirma ainda que:

“De acordo com o parágrafo 1 do artigo 5.º da Constituição, “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”, cumprindo aos responsáveis pela supremacia do Diploma Máximo buscar meios para torná-los efetivo.

A Ministra Cármen Lúcia Antunes Rocha (2013), do Supremo Tribunal Federal, dá a ótica da igualdade na constituição esclarecendo que:

“O princípio da igualdade resplandece sobre quase todos acolhidos como pilstras do edifício normativo fundamental alicerçado. É guia não apenas de regras, mas de quase todos os outros princípios que informam e conformam o modelo constitucional positivado, sendo guiado apenas por um, ao qual se dá a servir o da dignidade da pessoa humana. (art.01.º da Constituição da República).

A ação afirmativa evidencia o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. De acordo com ROCHA (2013):

“A ação afirmativa é um dos instrumentos possibilitadores da superação do problema do não cidadão, daquele que não participa política e democraticamente como lhe é na letra fria da lei fundamental assegurado, porque não se lhe reconhecem os meios efetivos para se igualar com os demais.”

A autora ainda continua acerca do tema da desigualdade na vida do cidadão:

“Cidadania não combina com desigualdade. República não combina com preconceito, democracia não combina com discriminação. E, no entanto, no Brasil que se diz ser republicano e democrático o cidadão ainda é uma elite e pensar na isonomia pelas ações afirmativas é refletir na mudança e na imobilidade social que pode ocorrer em prol das minorias no contexto brasileiro.”

Nesse sentido, a isonomia constitucional é considerada uma questão de extrema importância em nosso ordenamento jurídico. Jamais será possível verificar uma sociedade livre e justa, se a prática dos comportamentos necessários para atingir esse objetivo não envolver os preceitos igualitários. O conceito de igualdade não se limita a um dos direitos humanos mais básicos. É também um dos elementos fundamentais na concretização do Direito, conseqüentemente, da Justiça (OLIVEIRA, 2013).

A partir também de Oliveira (2013), sabe-se que o princípio da igualdade de direitos ou da igualdade, após todo o seu desenvolvimento histórico e as divergências doutrinárias que persistem até hoje, não pode ser considerado um princípio do Estado de Direito apenas, pois essencialmente, deve ser visto como um princípio do estado de bem-estar da população.

Este princípio é o mais amplo dos princípios constitucionais, abrangendo as mais diversas situações, por isso todos os que aplicam direitos devem acatar o princípio, o qual podemos utilizar sob pena de violação direta da maioria dos demais dispositivos que existem no ordenamento jurídico brasileiro, já que a isonomia informa e fundamenta como pilar de sustentabilidade de toda a ordem constitucional brasileira.

Assim sendo, a igualdade foi incluída na Constituição não com uma simples função estética, ou para atender a Constituição brasileira, assim como as constituições modernas da maioria dos países, ela não estabelece uma igualdade incondicional. Permite a desigualdade, quando for legal, o que significa que a lei pode conter elementos discriminatórios para justificar sua existência. Como exemplo dessa premissa, podemos citar as reservas de vagas e vários campos sociais.

Em harmonia com Oliveira (2013, p.53) e Rocha (2002, p.54), pode-se relatar que:

“A dignidade da pessoa humana há muito deixou de ser a expressão conceitual exclusiva desse direito natural hiperativo, cuja essência é buscada ora na razão divina, ora na razão humana, como afirmaram os pensadores clássicos e clássicos em sua teologia. Períodos medievais e lições filosóficas, para eventualmente se tornar uma proposta independente com o mais alto conteúdo axiomático, vinculada ao exercício dos direitos constitucionais fundamentais”.

Sendo responsável por isso a própria população, em sua busca de representantes que trataram no mundo todo contribuíram para essa evolução da visão constitucional acerca da promoção da igualdade e da dignidade como ferramenta a ser predisposta na Constituição, como presente na disposição da Ministra Cármen Lúcia:

“Enquanto até a década de 30 o Poder Legislativo era o principal responsável pelo alargamento dos direitos fundamentais, que passavam, por meios de

leis, a compor o quadro reconhecido daqueles que eram assegurados, tocando ao Poder Executivo o papel garantidor do respeito a eles, a partir da 2ª Grande Guerra o Poder Judiciário, nos Estados Unidos por meio da Suprema Corte basicamente sob a presidência de Earl Warren, e as Cortes Constitucionais nos Estados Europeus, passaram a ser os principais pólos institucionais não apenas garantidores, mas ativadores, em parte, do reconhecimento de novos direitos tidos como fundamentais a partir de então (ROCHA 2002, *apud* OLIVEIRA, 2013) ”

No âmbito constitucional brasileiro, de caráter exemplificativo, pode-se elucidar a adoção de ações de proteção ao mercado de trabalho feminino por meio de incentivos específicos previstos no art. 7.º XX CF/88. Essa proteção ao trabalho da mulher se estende ao artigo 372 da CLT e posteriormente à mesma área do artigo 7.º XXX CF/88. Proibição de diferenças de salário, desempenho no trabalho e padrões de admissão com base em gênero, idade, cor ou estado civil.

Com essas interpretações, atina-se para o fator da presença constitucional de leis que visam balizar interpretações dos textos jurídicos em favor de projetos que busquem equalizar as oportunidades a serem ofertadas por cidadãos diferentes, sendo algumas delas elencadas para inclusão de pessoas dos mais diferentes espectros sociais, estratificadas tanto em condições motoras (deficiências), quanto raciais, fiduciárias ou ainda por gênero.

2.3.2. Ingresso em Cargos Públicos (Lei nº 8.112)

No que concerne ao princípio de igualdade defendido pela Constituição brasileira, sua presença também se faz notar na lei dos servidores públicos federais. Com fundamentação Constitucional constada no artigo 7 XXXI da CF/88, o comitente mencionou a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador de deficiência, a previsão de ações afirmativas para o deficiente físico está nas reservas de vagas de cargos e empregos públicos bem como no artigo 37.º VIII da CF/88.

A lei n.º 8112/90 no seu artigo 5.º parágrafo 2.º fornece uma discricionariedade para a administração de porcentagem (até 20%) para as vagas em concursos na área federal, o Superior Tribunal de Justiça sobre a matéria já se manifestou através da Súmula 377, reservando vagas para os que possuem deficiência monocular com base na Constituição Federal e no Decreto no 3.298/99 (artigos 3.º, 4.º, inciso III, e 37.º).

Cabe ressaltar que a 8.112 visa tratar exclusivamente dos aspectos relativos ao ingresso em cargos públicos, tais quais tocantes aos deficientes que tenham de alguma maneira suas capacidades afetadas por alguma deficiência, demonstrando a desatualização da lei com relação aos novos dispositivos jurídicos que abordam também outros campos sociais a serem discutidos no panorama das políticas públicas de inclusão.

2.3.3. Lei de Reserva de Vagas por Cotas Raciais 12.990/2014

Conforme a literacia jurídica que consta no estudo da lei 12.990/2014, em consonância com Miranda (2015), o caso da Lei n.º 12.990 de 2014, trata da abordagem das desigualdades no acesso aos empregos dos serviços públicos, que pelos benefícios tangenciam o prisma do emprego e da estratificação econômica desigual aplicada no país. O texto da lei regulamenta as vagas de 20% dos servidores com destino a pretos e pardos autodeclarados, tratando da oferta efetiva de empregos e cargos públicos nas áreas da administração federal, subsistência, fundos públicos, empresas públicas e coligadas.

A lei prevê ainda que “em caso de constatação de falsidade ideológica, o candidato será eliminado do concurso e, se nomeado, seu direito ao ingresso no serviço público ou ao emprego é suspenso, após procedimento administrativo na qual é assegurada ampla e completa defesa do adversário, sem prejuízo das demais sanções cabíveis. No entanto, não há definição de quem será o responsável por conduzir as investigações necessárias.

Miranda (2015, p.57 – 58) traz algumas estatísticas dos efeitos das cotas raciais no setor público. O autor descreve que:

“[...] Segundo dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos –SIAPE, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, de junho de 2014, pretos e pardos compunham 26,3% do total de servidores públicos federais efetivos, sendo 15,2% do sexo masculino e 11,1% do sexo feminino.

Ao longo de todo o processo de discussão que resultou na elaboração do Projeto de Lei e ao longo de todo o processo de tramitação do mesmo no Congresso Nacional, a questão da proporcionalidade de gênero, na forma proposta no Mandado de Segurança, não foi colocada em discussão, pois os principais indicadores sociais utilizados nas Políticas de Promoção da Igualdade Racial demonstram que as mulheres negras são o segmento social que mais tem se beneficiado das oportunidades recentes de inclusão social. [...]

O Dossiê Mulheres Negras – Retrato e Condições de Vida das Mulheres Negras no Brasil (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2013) mostra, a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio (PNAD), que a escolaridade das mulheres é sensivelmente superior à [dos] homens, independentemente do pertencimento racial. A taxa bruta de escolarização no ensino superior teve aumento significativo entre os negros, ao longo dos anos 2000, em decorrência, entre outros fatores, das ações afirmativas. Assim, em 2009 as mulheres negras apresentavam uma taxa bruta de cerca de 20%, enquanto entre os homens negros esse indicador atingia um pouco mais de 10%.

O debate sobre a promoção da diversidade de gênero faz parte, não apenas dos compromissos que norteiam a gestão da SEPPIR, como também se constitui em um dos pilares do Governo da Presidenta Dilma Rousseff. O que não se poderia, notadamente durante o período de tramitação da proposta no Poder Legislativo era, no intuito de beneficiar as mulheres negras (o que neste caso seria uma medida redundante, como já foi mencionado), se abrir brechas para estabelecer subcotas no primeiro projeto de ações afirmativas no mercado de trabalho, totalmente centrado na superação dos efeitos da discriminação racial. Isso não significa a inobservância de outros aspectos que caracterizam as históricas desigualdades étnico-raciais, inclusive sob o ponto de vista das desigualdades de gênero.[...]”

Acerca desses dados em pesquisa sobre os grupos destacados de negros, traz-se o relato de Miranda ainda que explana sobre o uso da Lei de Cotas Raciais no Poder Judiciário e seu caráter temporário:

“[...]no Poder Judiciário, a destinação de 20% das vagas oferecidas em concursos públicos para candidatos negros já se encontra vigente para o STF e para o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) desde março de 2015, quando o presidente da Corte Suprema editou resolução regulamentando a Lei no 12.990/2014. A lei tem vigência pelo prazo de dez anos, finalizado seu prazo em 2024, como determina o art. 6o. O caráter temporal da medida é imprescindível, uma vez que a baixa representatividade dos negros e pardos no serviço público federal não decorre, obviamente, de uma inferioridade genética, mas de condições socioeconômicas desfavoráveis, resultantes do regime escravocrata e da discriminação existente.”(MIRANDA, 2015, p.58)

Como abordado, há uma compreensão concreta acerca da desigualdade racial no país por parte de alguns dos principais expoentes jurídicos e forças políticas vigentes, os quais visam reduzir as distorções históricas existentes na sociedade.

Assim, a persistência de políticas de ação afirmativa faz sentido apenas na presença de tal desigualdade. Perpetuar tais medidas desvirtuaria a finalidade das políticas, transformando-as em benefício de um determinado grupo, em detrimento do restante da sociedade, em harmonia com que corrobora Miranda (2015).

Ainda segundo Miranda (2015, p.59), em consonância com o julgamento da ADPF 186, o Ministro Ricardo Lewandowski destacou o entendimento da Suprema Corte norte-americana quanto à necessidade de conceder caráter temporário às políticas de ação afirmativa:

“(...) políticas de admissão baseadas na consciência racial devem ser limitadas no tempo. Esse requisito reflete que classificações raciais, embora agindo nessa qualidade, são potencialmente perigosas tanto que não devem ser empregadas mais amplamente que o necessário”. (LEWANDOWSKI, 2014, APUD MIRANDA, p.59)

Assim, é óbvia a conclusão de que uma vez corrigidos os preconceitos quanto à representação do negro no funcionalismo público, a razão da existência de vagas reservadas deixará de existir e a Lei n.º 12.990, de 2014, deve se extinguir, tendo sido apenas um dispositivo temporário para o logro de um propósito específico.

2.3.4. Lei de Acessibilidade (n° 10.098)

Castro (2016) afirma que a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho acontece de maneira inadequada, porque a sociedade absorveu os valores das normas que protegem o direito à acessibilidade associada a uma necessidade. As pessoas com deficiência, neste caso, continuam excluídas da sociedade, mesmo quando inseridos no mundo do trabalho.

Costumeiramente, as organizações não promovem a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente profissional, porque são dados a entender, segundo esse conceito de Castro (2016), que o problema do modelo médico enfoca nas questões da deficiência na pessoa, personalistas e não no ambiente social, no meio em que vivemos e das limitações que ele impõe. Segundo o autor, isso seria um empecilho para a não inclusão, já que as pessoas com deficiência são consideradas incapazes de participar do mercado de trabalho por limitações que lhe são próprias.

Com relação ao acesso ao mercado de trabalho de pessoas com deficiência, diversos diplomas legais tratam da proteção e preferência dos afetados por determinadas categorias de restrições. Pode-se no presente momento averiguar que, no Brasil, as normas abaixo que protegem os deficientes físicos, destacando:

- **Lei n° 7.853/1983**, posteriormente regulamentada pelo Decreto n° 3.298/1999: normas que protegem o deficiente físico;
- **Lei 10.098/2000**: Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, em seu grosso termo descreve-se o texto principal da Lei abaixo:

Art. 1.º Esta Lei estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

Art. 2.º Para os fins desta Lei são estabelecidas as seguintes definições:

I – acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II – barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas, classificadas em:

a) barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;

b) barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;

c) barreiras arquitetônicas nos transportes: as existentes nos meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa;

III – pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida: a que temporária ou permanentemente tem limitada sua capacidade de relacionar-se com o meio e de utilizá-lo;

IV – elemento da urbanização: qualquer componente das obras de urbanização, tais como os referentes a

pavimentação, saneamento, encanamentos para esgotos, distribuição de energia elétrica, iluminação pública, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

V – mobiliário urbano: o conjunto de objetos existentes nas vias e espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos da urbanização ou da edificação, de forma que sua modificação ou traslado não provoque alterações substanciais nestes elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, cabines telefônicas, fontes públicas, lixeiras, toldos, marquises, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

VI – ajuda técnica: qualquer elemento que facilite a autonomia pessoal ou possibilite o acesso e o uso de meio físico

- **Lei nº 10.048 de 2000:** Trata da prioridade de atendimento aos deficientes físicos, idosos e gestantes;
- **Decreto nº 5.296/2004,** conhecido como o decreto da acessibilidade;
- **Decreto no 6.949, de 25 de Agosto de 2009,** assinado em Nova Iorque, em 30 de março de 2007, trata sobre dos direitos das pessoas com deficiência.

Há ainda, a vigência da Convenção Internacional de Pessoas com Deficiência Física é um Tratado Internacional de Direitos Humanos, aprovado na Assembleia Geral da ONU, em 13 de dezembro de 2006. É uma norma composta de: preâmbulo, 40 artigos temáticos, 10 artigos administrativos e um protocolo facultativo para monitoramento. Este tratado de direitos humanos visa promover, proteger e assegurar o pleno e igual exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela dignidade de todas as pessoas. Inclui regulamentos sobre recrutamento, promoção e condições de trabalho, bem como exige remuneração igual para

trabalho de igual valor. A Convenção, portanto, exorta os Estados contratantes a promover a empregabilidade de pessoas com deficiência, em particular através de programas de ação afirmativa.

Assim relatados os dispositivos jurídicos presentes na literacia legal do país, como estes influenciam das mais diversas formas na vida do cidadão e seu panorama deve ser abordado a seguir.

3. METODOLOGIA

A seguir serão dispostos os fundamentos científicos utilizados durante a produção deste projeto.

3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Segundo Marconi e Lakatos (2010, p. 65), “método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo — conhecimentos válidos e verdadeiros — traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”. Visto isso, a Metodologia apresenta os métodos corretos a serem seguidos na produção de uma pesquisa e a partir da forma como a mesma se desenvolve pode-se inferir suas classificações. Nessas tipificações, são consideradas de acordo com Otani e Fialho (2007): sua natureza, seus objetivos, sua abordagem do problema e seus procedimentos técnicos.

Portanto, esse trabalho se caracteriza quanto à sua classificação, com relação à sua natureza, na concepção proposta por Otani e Fialho *apud* Silva e Menezes (2005), como sendo uma pesquisa teórica que segundo Rodrigues (2007, p. 41) “é o estudo que visa estabelecer um sistema coerente de proposições sobre uma determinada realidade [...]”.

Quanto à abordagem, a presente pesquisa é colocada como qualitativa que parafraseando Rodrigues (2007, p.38), “é a pesquisa que – predominantemente – pondera, sopesa, analisa e interpreta dados relativos à natureza dos fenômenos”. Sendo assim, esse trabalho procura obedecer à inerência básica desse tipo de pesquisa, o qual conforme Otani e Fialho (2011, p.38) é “a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados [...]”, em que, para Otani e Fialho (2011 p.38), “os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente”, em que de acordo com Otani e Fialho (2011, p.38), “O processo e seu significado são os focos principais da abordagem”.

O presente trabalho adotará a pesquisa exploratória que, de acordo com Rodrigues (2007, p.28), “é uma pesquisa cuja finalidade é descortinar o tema, reunir informações gerais a respeito do objeto [...]”. Essa adoção provém da forma como esse pré-projeto foi transcrito desde seu limiar. A partir disso, a pesquisa tem por interesse alcançar seu objetivo, seguindo o pensamento predisposto por Otani e Fialho (apud GIL, 2002, p.36) que diz: “visa proporcionar maior familiaridade com o problema no intuito de explicitá-lo ou construir hipóteses”. Podendo assim, ser caracterizada por essa tipificação que se refere ao objetivo da pesquisa, consoante a perspectiva apresentada por Otani e Fialho (2011 apud SANTOS; GIL, 2002).

Outra classificação, agora quanto aos procedimentos técnicos utilizados, que se aplica a esse trabalho é a da qual ele seja uma pesquisa bibliográfica, pois o mesmo enquadra-se ao predisposto de Rodrigues (2007, p.41) que diz: “é a pesquisa limitada à busca de informações em livros e outros meios de publicação”.

Esta pesquisa adotará uma abordagem baseada em métodos bibliográficos, buscando reunir informações relevantes por meio de uma busca, recuperação e acesso a fontes bibliográficas. O processo seguirá os seguintes procedimentos técnicos:

1. Definição das palavras-chave: serão estabelecidas as seguintes palavras-chave relacionadas ao tema de pesquisa: "políticas públicas", "ações afirmativas", "sociedade equânime" e "políticas sociais".
2. Busca bibliográfica: Será realizada uma busca sistemática em diferentes fontes, incluindo livros e publicações acadêmicas. Os recursos utilizados para a busca serão o Google Acadêmico (scholar.google.com.br) e o Portal Capes (www.capes.org.br), que oferecem acesso a uma ampla gama de artigos acadêmicos.
3. Recuperação e acesso aos materiais: Os resultados da busca serão avaliados e os materiais relevantes serão recuperados e acessados para leitura e análise. Será dada prioridade a artigos científicos, dissertações, teses e livros que abordem diretamente o tema da pesquisa.
4. Seleção dos materiais: Após a recuperação dos materiais, será realizada uma seleção criteriosa com base em critérios de relevância e pertinência para esse estudo em questão. Serão considerados aspectos como o enfoque teórico, a

metodologia utilizada e a atualidade dos materiais selecionados. Foram utilizados nas partes jurídicas apenas trabalhos com base na atual constituição brasileira, ou seja, de 1989 até os dias atuais. O foco principal foram em estudos, revisões sistemáticas e pesquisas relevantes que trouxessem uma base do escopo abordado na pesquisa.

5. Inclusão dos materiais selecionados: Os materiais selecionados serão incorporados à pesquisa de forma sistemática e estruturada, constituindo a base teórica e conceitual necessária para a análise e discussão do tema proposto. Serão utilizados como referências fundamentais para sustentar as argumentações e conclusões da pesquisa. Na incorporação dos materiais selecionados à pesquisa, serão exploradas suas principais ideias, teorias e descobertas, estabelecendo conexões e diálogos entre os diferentes autores. A discussão desses materiais será embasada nas contribuições dos autores e nas evidências encontradas nos estudos, proporcionando uma compreensão aprofundada do tema e permitindo a formação de argumentos que atendam os objetivos do presente trabalho.
6. Leitura e análise crítica: Os materiais selecionados serão lidos e analisados criticamente, buscando identificar os principais conceitos, teorias e argumentos apresentados pelos autores. Como autor, analisarei a partir da leitura: consistência como parte da literatura existente, a compreensão das metodologias utilizadas e a relevância dos resultados obtidos, além da confiabilidade das fontes. Quando e se necessárias, serão identificadas possíveis limitações dos referidos estudos e lacunas de pesquisa pertinentes ao tema desse trabalho.

Através desse processo metodológico, busca-se obter uma visão abrangente e fundamentada sobre o tema da pesquisa, baseada em um levantamento da literatura existente que contribua para a produção de conhecimentos válidos e embasados.

4. RESULTADOS

4.1. PAPEL NA MITIGAÇÃO DA SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL

Após a realização de pesquisa bibliográfica a cerca do recorte jurídico, foi constatado que as Ações Afirmativas têm o objetivo de incentivar e produzir resultados concretos de acordo com seus objetivos e focos de interferência. Agora, é preciso reunir e cruzar várias pesquisas, de modo a traçar alguns apontamentos quanto ao mercado de trabalho e os efeitos produzidos, se existentes, de modo a apresentar um panorama genérico, porém simbólico acerca dos dados populacionais.

Tabela 1 - Relação de estudos empíricos acerca do tema

Autor	Tema abordado (Política Pública)	Resultado
Maia e Garcia (2019)	<i>Labor market impacts of employment quotas for the disabled in Brazil.</i> (política pública em favor de pessoas com deficiência)	Apesar de ser afetado positivamente pelo bom momento econômico do país no tempo analisado, pode-se extrair que as políticas públicas obtiveram um sucesso até maior que em países desenvolvidos e que mesmo com esse sucesso ainda há barreiras a serem transpostas, tendo como principal aliada a educação.

<p>Maciel (2021)</p>	<p><i>Occupational segregation and wage differentials by gender and race in Brazil: evidence from a quantile decomposition</i> (política pública em favor negros e pardos)</p>	<p>Para Maciel, os resultados demonstraram que há uma tendência de segregação ocupacional, com os homens brancos sendo predominantemente encontrados em ocupações mais bem remuneradas. Ela também aponta que a regionalidade também influencia fortemente nas disparidades salariais e que a educação desempenha um papel importante nessa busca pela equidade.</p>
<p>Tenoury et al. (2021)</p>	<p>Diferença salarial e taxa de participação no mercado de trabalho brasileiro: uma análise a partir do sexo dos indivíduos. (política pública em favor de negros e pardos)</p>	<p>Para Tenoury et al, seus estudos trouxeram ponto de vista de que a desigualdade se impõe sobre a população brasileira de acordo com o fato de que à medida que uma mulher percebe que suas expectativas de ganhos são significativamente inferiores à de sua contraparte masculina (marido), ela se sente</p>

		desestimulada a inserir-se no mercado de trabalho.
De Oliveira et al. (2017)	Política pública de inclusão das com deficiência no mercado de trabalho: algumas considerações sobre sua formulação, implementação e avanços de 1991 até 2015. (política pública em favor dos portadores de deficiência)	De acordo com a perspectiva de Oliveira et al, os resultados de seus estudos convergiram para uma compreensão dos portadores de deficiência como parte da sociedade, contribuindo com o meio social através de sua diversidade e com a convivência entre os diferentes, promovendo uma flexibilização de estereótipos e solidariedade; em que o avanço obtido no mercado de trabalho é reflexo de melhorias ocorridas em áreas como infraestrutura urbana, acessibilidade em transporte e edificações e educação inclusiva.

Fonte: elaborado pelo autor

Sobre o impacto das políticas de ações afirmativas, Maia e Garcia (2019), no âmbito da segregação ocupacional, discutem que o que ocorreu no Brasil foram casos não diretamente relacionados na economia, em que o país se beneficiou de

condições econômicas favoráveis na década de 2000, com aumento nas taxas de emprego e salários para a maioria dos grupos sociais.

Ainda segundo os autores, mudanças institucionais importantes ocorreram nesse período, afetando também as pessoas com deficiência, e apesar das limitações em estabelecer uma relação causal entre as cotas de emprego e as mudanças observadas, uma observação importante é o aumento relevante do salário mínimo, que beneficiou principalmente os trabalhadores de baixa qualificação.

Maia e Garcia (2019) tentam mostrar que, observando as mudanças do mercado de trabalho brasileiro, resulta-se num prisma em que as cotas de emprego no Brasil têm se mostrados mais eficazes do que as leis antidiscriminação observadas em países desenvolvidos, devido à rigorosa fiscalização federal em empresas privadas e públicas.

Ainda segundo Maia e Garcia (2019), no entanto, persistem diferenças significativas entre os diferentes grupos de pessoas com deficiência, o que indica que apenas a reserva de vagas de trabalho não é suficiente para abordar completamente a desigualdade de oportunidades. A formação educacional e a experiência profissional desempenha um papel fundamental no acesso a empregos que ofereçam uma remuneração adequada, sendo necessário implementar programas de capacitação direcionados às pessoas com deficiência.

No entanto, melhorar a educação, as horas de trabalho e o desempenho ocupacional é insuficiente para eliminar as disparidades salariais entre os grupos de deficiência. Para superar essas disparidades, é imprescindível fortalecer o princípio da acessibilidade, eliminando obstáculos no acesso à educação, saúde, transporte e demais serviços públicos e privados que dificultam as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, segundo Maia e Garcia (2019).

Ademais, é fundamental conscientizar os empregadores para combater os estereótipos negativos ainda associados às pessoas com deficiência. Somente por meio do enfrentamento e eliminação desses preconceitos é possível alcançar um progresso efetivo na promoção de oportunidades de emprego equitativas para pessoas com deficiência.

Em relação às ações afirmativas voltadas para grupos de raça, Maciel (2021) obteve como resultados que indicam a existência de barreiras que impedem grupos minoritários de atingirem posições mais elevadas e de alcançarem igualdade salarial em comparação aos homens brancos.

Segundo a autora, há uma tendência de segregação ocupacional, com os homens brancos sendo predominantemente encontrados em ocupações mais bem remuneradas. As mulheres, embora tenham progredido na hierarquia ocupacional, ainda enfrentam concentração em ocupações femininas, o que contribui para as disparidades salariais. Segundo a autora, e de modo semelhante aos resultados de Maia e Garcia (2019), aponta que a educação desempenha um papel importante na redução das diferenças salariais, referenciando que em seu estudo a escolaridade afetaria positivamente em especial as mulheres brancas.

Além disso, ela aponta que as diferenças regionais são um fator significativo na desvantagem racial. E, em geral, defende que é necessário combater a discriminação de gênero e racial, reduzir a segregação ocupacional e promover oportunidades educacionais para alcançar maior igualdade no mercado de trabalho.

No âmbito da literatura empírica, outros trabalhos acerca do tema nos ajudam a perceber tecnicamente essa diferença, como, por exemplo, o de Tenoury et al. (2021). O autor explana a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho de acordo com dados da PNAD divulgadas entre 2012 e 2018. As informações podem ser visualizadas na Figura 8.

Figura 9 - Taxa de participação no mercado de trabalho

Tabela 1 - Taxa de participação, por sexo, etnia e estado civil

Grupo etário	Homens				Mulheres			
	Branco		Negro		Branca		Negra	
	Casados	Solteiros	Casados	Solteiros	Casadas	Solteiras	Casadas	Solteiras
18 a 24 anos	95,2%	71,1%	93,6%	70,8%	61,2%	62,5%	51,0%	59,4%
25 a 29 anos	96,2%	85,5%	94,0%	82,8%	68,8%	79,7%	57,5%	73,1%
30 a 34 anos	95,8%	86,1%	93,4%	82,1%	70,1%	81,6%	61,9%	75,9%
35 a 39 anos	95,1%	82,3%	92,4%	78,1%	69,5%	80,2%	63,6%	75,1%
40 a 44 anos	93,0%	77,6%	89,6%	73,4%	66,7%	77,3%	61,3%	72,6%
45 a 49 anos	89,1%	72,7%	84,5%	68,3%	60,6%	71,4%	55,2%	67,0%
50 a 54 anos	79,9%	64,1%	75,8%	59,9%	49,1%	60,0%	45,6%	56,4%
55 a 60 anos	61,7%	49,5%	58,7%	46,9%	33,4%	39,4%	31,7%	37,9%

Fonte: PNADs Contínuas. Elaboração dos autores.

Notas: 1) Pesos individuais utilizados na análise. 2) Após os filtros de análise.

Fonte: Tenoury et al. (2021)

Com estudo probabilístico focado recorte de gênero, raça e classe social de homens e mulheres do mercado de trabalho, Tenoury et al. (2021), concluiu que:

“Os efeitos do prêmio salarial sobre a taxa de participação de homens e mulheres, pormenorizando a análise por grupos étnicos e de renda. Nossos resultados trazem evidências a favor da hipótese de que a diferença salarial contra as mulheres diminui a taxa de participação feminina. As estimativas apontam que a eliminação da diferença salarial entre os sexos pode trazer ganhos de 4,5 p.p. de taxa de participação feminina entre mulheres mais ricas, e de 3,2 p.p. para mulheres mais pobres. Estimamos aumentos de 3 p.p. de taxa de participação conjunta de casais mais pobres e 4,1 p.p. para casais mais ricos. Para solteiros, encontramos ganhos modestos de 0,6 p.p. e 0,3 p.p. para homens e mulheres pobres, respectivamente, além de um ganho de 1 p.p. para mulheres ricas e uma perda de 0,4 p.p. para homens ricos”. (TENOURY, MADALAZZO e MARTINS (p. 49, 2021)

Tal estudo também é interessante, ao trazer uma análise em que se utiliza de hipótese para averiguar os efeitos da eliminação dos prêmios salariais de sexo do marido e da esposa sobre as probabilidades dos indivíduos da amostra por eles trabalhada estarem ativos no mercado de trabalho.

A estimação apresentada por Tenoury et al. (2021) estima que um ganho de taxa de participação dos casais de 3 p.p. Segundo os autores, os maiores ganhos são para os casais brancos: 4,8 p.p. de aumento. As mulheres de renda mais alta aumentariam sua taxa de participação em cerca de 4,5 p.p., na média, ao se eliminar os prêmios salariais de sexo delas e dos maridos, resultado 1,3 p.p. maior do que aquele observado para mulheres de baixa renda.

Neste caso, observamos que os maiores ganhos são para as mulheres que estão nos casais com marido negro e esposa branca: 5,8 p.p. Para homens, foi estimada uma redução da taxa de participação em cerca de 0,2 p.p., com as maiores perdas entre os homens em casais brancos: 0,6 p.p. Conjuntamente, espera-se um ganho de participação dos casais com renda familiar per capita acima da mediana de 4,1 p.p.; novamente, os maiores aumentos se dão em casais com marido negro e esposa branca: 5,7 p.p. na média.

Como resultado do estudo, Tenoury et al. (2021) argumentam que a desigualdade se impõe sobre a população brasileira refere-se ao fato de que à medida que uma mulher percebe que suas expectativas de ganhos são significativamente inferiores à de sua contraparte masculina (marido), ela se sente desestimulada a inserir-se no mercado de trabalho, de forma que os custos desse desestímulo podem ser extremamente suntuosos na hora de analisarmos o número frio.

Mesmo com a catalogação do nível e da evolução da diferença salarial entre sexos no Brasil entre 2012 e 2018, bem como as diversas variáveis que explicam tal diferencial, infere-se que as diferenças salariais entre os sexos diminuem os incentivos ao trabalho jogando contra uma busca por equidade, principalmente por parte das mulheres, e podem representar custos expressivos em bem-estar para a sociedade no âmbito geral, em que se busque analisar o contexto socioeconômico tangido pelo que a lei quer produzir com as políticas públicas implementadas pelo governo.

Ainda com respeito à literatura empírica, De Oliveira et al. (2017) aborda o papel das políticas públicas em favor do setor social dos deficientes ao realizar entrevistas e acompanhamentos de dados do Censo do IBGE e da RAIS voltados a

esse grupo social. O autor argumenta que o ponto crucial na Lei de Acessibilidade é a de que:

“a sociedade ganha à medida que avança no reconhecimento de direitos de todos os cidadãos. Pessoas com deficiência remuneradas por seu trabalho movimentam a economia como qualquer outra parcela da população, além de contribuir com um ganho incomensurável, que é o aprendizado com as diferenças. Todos crescem com a diversidade e com a convivência entre os diferentes, promovendo uma flexibilização de estereótipos e solidariedade. O avanço obtido no mercado de trabalho é reflexo de melhorias ocorridas em áreas como infraestrutura urbana, acessibilidade em transporte e edificações e educação inclusiva. Um exemplo de educação inclusiva é o Programa Senai de Ações Inclusivas (PSAI), que recebe alunos com todo tipo de deficiência adaptando suas escolas, material escolar e qualificando instrutores e profissionais de apoio”. (De Oliveira et al., p. 139, 2017)

Em suma, ações de política afirmativa no mercado de trabalho implementado via legislação estatal, programas governamentais específicos e cláusulas de instrumentos normativos entabulados entre sindicatos dos trabalhadores e representantes dos empresários podem contribuir para mitigar a segregação ocupacional segundo sexo e cor; todavia, deve-se ressaltar a necessidade de avaliação permanente, sobretudo dos programas governamentais, pois tal fator permite o acompanhamento e readequação normativa do que é necessário para atingir um ambiente mais próximo da equidade.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo deste trabalho foi mostrar um panorama analítico do espectro jurídico acerca da presença de leis que promovem as ações afirmativas no Brasil e de como essas, ao serem adotadas em diversos campos sociais, produzem um resultado na vida dos cidadãos buscando corrigir alguma variação nociva ao estado de bem-estar social ideal, em que se pese a equidade como propósito principal. Para tal, visou conceituar, de maneira minimamente basilar, a teoria geral social em que se apoiam as políticas públicas e também compilar trabalhos previamente realizados de análise de seus possíveis efeitos.

De modo a alcançar esse tema, buscou-se realizar um levantamento legislativo e de entendimento do âmbito constitucional que descrevessem a presença e a tangência, além dos resultados esperados das diversas leis que tratam do assunto nos variados setores da sociedade brasileira, o que enriqueceu o trabalho em saber jurídico, porém também lhe retirou um pouco de sua originalidade devido à grande literacia produzida e discutida sobre o tema. Em prol da busca de fazer essa peça acadêmica ainda inédita, voltou-se a responder o resultado em si daquilo que está transcrito na lei, sendo o cerne do trabalho desde seu início. Por meio de dados econômicos foi possível ao menos tentar repassar a perspectiva geral do cenário e como ele foi afetado e concebido pela influência da lei. Apesar da dificuldade em representar diretamente o que de fato pode ser creditado a legislação, descreveu-se os dados do IBGE e da PNAD contínua apresentando estudos e simulações de econometria que representar um contexto e circunstância atual da população do país na peleja por um Brasil mais justo e equânime.

Para concluir este trabalho, trago as palavras de Montesquieu, um dos expoentes do republicanismo moderno, que nos fala: “O princípio da democracia corrompe-se quando se perde o espírito da igualdade” (MONTESQUIEU, 1994), o qual nos lembra de sempre perseguir respeitando individualidades um país minimamente equilibrado em seus aspectos socioeconômicos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Samara F. **Inclusão laboral e deficiência sob a ótica do princípio da isonomia e dos primados da dignidade humana**. 2014.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.

BELANDI, Caio. **Em 2021, pobreza tem aumento recorde e atinge 62,5 milhões de pessoas, maior nível desde 2012**. IBGE Notícias, Brasília, 24 de jun. de 2023.

Disponível

em:

<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35687-em-2021-pobreza-tem-aumento-recorde-e-atinge-62-5-milhoes-de-pessoas-maior-nivel-desde-2012>>. Acesso em: 24 de jun. de 2023.

CASTRO, Moisés Coelho. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: um estudo das normas e ações afirmativas à luz do direito internacional**. 2016. 189 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2016.

CLÈVE, Clèmerson Merlin. Ações afirmativas, justiça e igualdade. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3, p. 542-557, 2016.

DA SILVA, José Afonso. O estado democrático de direito. **Revista de direito administrativo**, v. 173, p. 15-24, 1988.

DE MELLO, Marco Aurélio. A Igualdade e as Ações Afirmativas. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, v. 1, n. 1, p. 23-26, 2003.

DE OLIVEIRA, Ludmilla Cavarzere; CAVALLI, Valquiria Trovão; GUIDUGLI, Sidival Tadeu. **POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE SUA FORMULAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO E AVANÇOS DE 1991 ATÉ 2015**. **Planejamento e políticas públicas**, n. 48, 2017.

DE PAULA FALEIROS, Vicente. **O que é política social**. Brasiliense, 2017.

DWORKIN, Ronald. **Uma questão de princípio**. 3 Ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

FALEIROS, Vicente de Paula. Política social do Estado capitalista: as funções da previdência e da assistência sociais. In: **Política social do Estado capitalista: as funções da previdência e da assistência sociais**. 1987.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **O debate constitucional sobre as Ações Afirmativas**. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.com.br>> . Acesso em: 24/09/2022.

IBGE. Agência de Notícias do IBGE, 17/10/2022. IBGE Notícias, Brasília, 24 de jun. de 2023. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/>>

LASCOURMES, Pierre; LE GALÈS, Patrick. **Sociologia da ação pública**. 2012.

MAIA, Alexandre Gori; GARCIA, Vinicius Gaspar. Labor market impacts of employment quotas for the disabled in Brazil. **Economia Aplicada**, v. 23, n. 2, p. 33-70, 2019.

MALZYNER, Mirian. **Meias verdades: um romance de tirar o fôlego!**. 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARIANO, Francisca Zilania et al. Diferenciais de rendimentos entre raças e gêneros, nas regiões metropolitanas, por níveis ocupacionais: Uma análise através do pareamento de Ñopo. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 48, p. 137-173, 2018.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1984.

MIRANDA, Thiago Maços de Oliveira. **Políticas de ação afirmativa em concursos públicos federais: um estudo sobre a lei nº 12.990/2014**. 2015. Tese de Doutorado.

NORTH, Douglas. Institutions, **Institutional Change and Economic Performance**. New York, Cambridge University Press. 1990.

OLIVEIRA, Esp Maria Christina Barreiros D. Artigo 03: BREVE ANÁLISE DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, v. 1, n. 01, p. 22-32, 2010.

OLIVEIRA, Renato Neves de et al. **Ações afirmativas no mercado de trabalho**. 2013.

OTANI, Nilo; FIALHO, Francisco Antonio Pereira. Classificação das pesquisas. In:_____. **TCC – Métodos e técnicas**. 2. ed. Florianópolis: Visual Books, 2011. p.33-42.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. **Revista Estudos Feministas**, v. 16, p. 887-896, 2008

RAWLS, John. Justiça como equidade: uma concepção política, não metafísica. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, p. 25-59, 1992.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. **Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica**. Revista Trimestral de Direito Público, v. 15, n. 1996, p. 93-94, 1996.

RODRIGUES, Rui Martinho. Como selecionar boas fontes – os critérios de seleção. In:_____. **Pesquisa acadêmica: como facilitar o processo de preparação de suas etapas**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 28-49.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. Cengage Learning, 2014.

SENADO FEDERAL. Jornal do Senado. Brasília, 16/09/2022, p. 3.

SILVA, Carmen Lúcia Casasola Monteiro da et al. **A equidade e o atendimento às pessoas com deficiência no SUS**. 2013. Tese de Doutorado. EPSJV.

SILVA, Maria Ozanira da Silva; YAZBEK, Maria Carmelita. Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo. In: **Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo**. Cortez, 2008.

SOUZA, Arivaldo Santos de et al. Ações afirmativas: origens, conceito, objetivos e modalidades. **SEMOG-Semana de Mobilização Científica-Qualidade de Vida e Dignidade da Pessoa Humana**, 2005.

SULIANO, Daniel; JESUS FILHO, Jaime de; IRFFI, Guilherme. Sexual orientation and wage differentials using anthropometric and health measures. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 51, p. 111-142, 2021.

TENOURY, Gabriel Nemer Cavalcanti da Silva; MADALOZZO, Regina Carla; MARTINS, Sérgio Ricardo. Diferença salarial e taxa de participação no mercado de trabalho brasileiro: uma análise a partir do sexo dos indivíduos. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 51, p. 33-72, 2021.

TONET MACIEL, Francieli. Occupational segregation and wage differentials by gender and race in Brazil: evidence from a quantile decomposition. **International Journal of Manpower**, v. 42, n. 5, p. 810-841, 2021.



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

Campus João Pessoa

Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, Joao Pessoa (PB)

CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

ENTREGA TCC 2023.1 - BRUNO GOMES DE CARVALHO

Assunto: ENTREGA TCC 2023.1 - BRUNO GOMES DE CARVALHO
Assinado por: Bruno Carvalho
Tipo do Documento: Anexo
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Bruno Gomes de Carvalho, ALUNO (20181460002) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA**, em 07/07/2023 20:38:28.

Este documento foi armazenado no SUAP em 07/07/2023. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 873325

Código de Autenticação: 63badba038

