

As Cotas e a Democratização das Universidades

José Pastore
Cadeira 29

Os dados de todas as pesquisas realizadas no Brasil mostram que, no mercado de trabalho, os negros têm sérias desvantagens em relação aos brancos (OIT, 2003). Entre eles, a taxa de desemprego é mais alta do que entre os brancos; a média de anos de estudo é inferior a dos brancos; a frequência a cursos do ensino técnico e superior é mais baixa; a renda salarial é inferior.

Os dados do IBGE, quando foi realizada pesquisa específica (1998), revelaram que a taxa de analfabetismo entre os brancos era de 8,4% e entre os negros, 21,6%. A média de estudo dos brancos que estavam empregados era de 7,5 anos e a da remuneração era de 5,6 salários mínimos. Os negros tinham 5,1 anos de estudo e 2,7 salários mínimos.

A mesma pesquisa repetida em 2004 mostrou alguns progressos ao registrar que, para o estado do Rio de Janeiro, 55% dos negros possuíam menos de sete anos de estudo; entre os brancos, 65% tinham mais de oito anos. Mais importante: a média de anos estudos da população branca ocupada era de 10 anos enquanto que a dos negros era de oito anos.

No campo salarial, os dados de 2004 mostravam que a diferença continuava grande: os brancos recebiam R\$ 7,03 por hora (em média) enquanto que os negros recebiam apenas R\$ 3,45.

Dados mais recentes mostram que as diferenças de renda estão diminuindo. Para os grupos de 24 a 26 anos, a renda dos brancos, em 1990, era 62% maior do que a dos negros; em 2004, passou a ser 55%. Para o grupo dos brancos entre 36 e 38 anos, a diferença caiu de 81% para 68%; e no grupo de 48 e 50 anos, diminuiu de 130% para 90% (Reis 2005).

Para 2003, as estimativas indicaram a presença de 15% de negros nas universidades brasileiras, enquanto sua participação na sociedade como um todo (incluindo pardos) era de 45%.

Esses dados não deixam dúvida de que os negros brasileiros estão em situação bastante desvantajosa em relação aos brancos.

Argumenta-se que as desvantagens dos negros para entrar, ganhar e progredir no mercado de trabalho são devidas às deficiências do lado educacional e da baixa qualificação profissional.

Isso é verdade. Entretanto, quando se consideram brancos e negros na mesma profissão, com o mesmo nível de educação, idade e anos de experiência os negros continuam em desvantagem em relação aos brancos (Pastore e Silva, 2000). Ou seja, o preconceito é um fato cultural que dificulta a inserção e progressão dos negros no mercado de trabalho – ainda que sejam raras as empresas que abertamente adotem barreiras ou restrinjam o acesso a pessoas dessa raça, mesmo porque tal conduta seria ilegal.

Esta constatação abala, de certa forma, uma longa tradição sociológica, liderada por Gilberto Freyre, segundo a qual o Brasil seria uma das poucas nações que desfrutam a democracia racial. Esta concepção fez parte do patrimônio nacional durante muito tempo, mas vem mudando bastante à luz de estudos empíricos que mostram haver um efeito líquido do preconceito na desvantagem dos negros na sociedade brasileira.

Até mesmo na opinião pública, os dados recentes revelam existir uma consciência crescente a respeito desse fenômeno. Em uma pesquisa publicada em 2004, verificou-se que para a maioria de brancos e negros do Rio de Janeiro, estes têm parte de suas desvantagens ligadas ao preconceito. Mais do que isso, 46% dos brancos são favoráveis às ações que visam diminuir essa desvantagem. Essa proporção sobe para 60% entre as pessoas de cor parda e 70% entre as pessoas de cor preta. Especificamente, 75% dos brancos de baixo nível educacional apoiam o sistema de cotas para as universidades e para os empregos. Entre os brancos mais educados, essa aprovação cai para 23% no caso das cotas universitárias e 27% nas cotas de emprego (Bailey, 2004).

Se há preconceito e isso começa a ser reconhecido, o que fazer? Nada mais lógico do que promover políticas públicas específicas que compensem as desvantagens que decorrem do preconceito. Argumenta-se que os Estados Unidos conseguiram aumentar a participação, a renda e a progressão profissional dos negros através de tais políticas.

Isso é verdade, mas é preciso considerar que os Estados Unidos tinham uma situação diferente da do Brasil nesse campo: lá, a divisão entre brancos e negros era radical. Entre os americanos, a miscigenação foi pequena. Para os americanos, quem não é branco é negro. Por essa classificação, 50% dos brasileiros seriam negros enquanto nos censos, apenas 5% dos brasileiros se declaram negros. Entre 40% e 45% consideram-se pardos e 50% se dizem brancos.

Além do mais, os Estados Unidos viveram muito tempo debaixo de um sistema de barreiras legais: até 50 anos atrás, os negros estavam proibidos de freqüentar as escolas dos brancos. A segregação era garantida por lei. Rosa Parks, que mais tarde se tornou um ícone dos direitos civis americanos, foi presa, em 1955, porque não deu lugar a um branco no ônibus em que viajava sentada em Montgomery, no Alabama. Nesse caso não se pode falar apenas em preconceito, mas em discriminação. A discriminação se caracteriza por um ato doloso que visa restringir ou bloquear o acesso de certas pessoas às escolas, empregos, tribunais, etc. A África do Sul, do mesmo modo, viveu esse clima de exclusão legal durante muito tempo. Esses países foram paladinos da prática abominável da discriminação legal.

Em relação a esses países, o Brasil apresenta duas diferenças: Em primeiro lugar, a miscigenação foi intensa. Tanto que na auto-avaliação que as pessoas fazem de sua cor nos censos do IBGE, aparecem cerca de 200 respostas. A maioria dos “pretos” e “pardos” preferem classificarem-se como morenos claros, morenos escuros, mulatos, e várias outras categorias). Isso em si cria um problema prático para qualquer tipo de política pública. Uma comissão de professores da Universidade de Brasília, em 2004, teve de rejeitar a inscrição de 212 estudantes que se candidatavam ao sistema de cotas daquela universidade que reserva 20% das vagas para negros e indígenas, por alegarem, falsamente, serem de cor preta. Eles tiveram de ser submetidos a uma entrevista constrangedora para comprovar sua raça.

No Rio de Janeiro, há um sistema de cotas nas universidades estaduais. O sistema foi inicialmente estabelecido por uma lei da Assembléia Legislativa aprovada em 2001 segundo a qual eram asseguradas 40% das vagas para candidatos negros e pardos. Em 2003 a Assembléia modificou a lei, assegurando 45% das vagas, assim distribuídas: 20% para negros, 20% para ex-alunos de escolas públicas e 5% para portadores de deficiência e membros de outras minorias. Além disso, para usufruir as cotas, o aluno tem de demonstrar pertencer a uma família pobre.

Com todas essas restrições e especificações, o sistema é de difícil aplicação. No exame vestibular de 2004 um aluno insistiu em usar uma vaga das cotas para negros com base no seguinte argumento: “Tenho a pele branca, mas sou neto de uma negra”.

Ou seja, o grau de miscigenação e a cultura da mestiçagem dificultam até mesmo a identificação de quem poderia se beneficiar de um sistema de cotas – situação que é bem diferente da americana.

Em segundo lugar, o Brasil, ao contrário dos Estados Unidos, nunca possuiu sistemas de discriminação legal – a não ser nos tempos da escravidão. Naquele país, negro não podia freqüentar escola de branco. No Brasil nunca houve proibição para os negros concorrerem a vagas das escolas, empresas e outras instituições. A discriminação não tem natureza legal. Ao contrário, a discriminação intencional, dolosa e que visa restringir ou bloquear o futuro das pessoas é ilegal por força de princípios constitucionais e leis ordinárias.

Uma terceira observação em relação aos Estados Unidos é a seguinte. Muitos pensam que aquele país ancorou seu progresso em termos da inserção dos negros na sociedade no sistema de cotas. Embora a legislação americana varie de estado para estado, nunca houve uma lei federal em favor do sistema de cotas. Isso colocaria a cor acima do mérito para recrutar, remunerar e promover, o que contraria a Constituição dos Estados Unidos.

O país adotou sim, a partir de 1961, uma série de leis para terminar com a discriminação legal e estimulou a criação de programas de ação afirmativa no sentido de diminuir as desvantagens dos negros decorrentes da má educação, de condições sócio-econômicas adversas e de preconceito.

As leis que serviram de base para os programas de ação afirmativa começaram com uma iniciativa do Presidente John F. Kennedy (1961) que exigia que os órgãos públicos assegurassem a contratação de funcionários sem nenhuma penalização pelo fato de serem negros. Em 1964, a lei estendeu essa obrigatoriedade a todos os programas financiados com recursos públicos. Em 1965 o Presidente Lyndon Johnson aprovou uma lei que ordenava a consideração de pessoas pertencentes a minorias para preencher os cargos do governo federal. Em 1969, o Presidente Richard Nixon estendeu essa medida, obrigando todas as empresas a praticarem formas de compensação que redundassem em uma “discriminação positiva”.

Mais do que isso, houve o reconhecimento do Poder Judiciário da necessidade desses programas, mas não o de cotas. Na decisão da Suprema Corte de 20 de fevereiro de 2002, ficou estabelecido o seguinte: “As universidades públicas do país podem usar o critério racial como um fator na admissão de estudantes. A diversidade racial é aceitável, mas o sistema de cotas não”.

Essa decisão teve repercussão para as empresas. As que já vinham proporcionando os estímulos dos programas de ação afirmativa comemoraram. As demais se preocuparam. Mas, para os dois casos, a Suprema Corte deixou claro que “qualquer processo de contratação que se assemelhe ao sistema de cotas é ilegal” (Murray, 2003).

O caso julgado pela Suprema Corte foi o da Faculdade de Direito da Universidade de Michigan. Aquela instituição optou pela diversidade racial como uma forma de promover um ensino com realismo social e, para tanto, concedeu aos grupos minoritários, em especial, aos negros, uma espécie de bônus ligado à raça no montante de pontos que os candidatos deveriam alcançar para entrar na universidade.

Ou seja, a universidade continuou exigindo o atingimento do mínimo estabelecido para garantir o critério de mérito, mas, os negros, pelo fato de serem negros, passaram a obter um percentual mínimo de pontos. Tal política deu resultados, especialmente porque foi acompanhada de várias outras políticas de melhoria da educação e capacitação profissional dos que estavam em desvantagem.

Em 1950, a proporção de negros universitários era de apenas 3%; ao longo de 25 anos de ações afirmativas, passou para 9%; hoje em dia é mais de 11%. O progresso foi expressivo, lembrando-se que na população em geral, cerca de 29% são negros. Em 1976, apenas 4% dos profissionais liberais eram negros; hoje são 7%. No mesmo período, a participação dos brancos recuou de 92% para 76% (Sotero, 2003).

Os princípios da ação afirmativa que, no fundo, se resume em procurar empregar negros (e outras minorias) na proporção de negros qualificados existentes na população. A política básica da ação afirmativa é a de proporcionar oportunidades iguais para todas as pessoas qualificadas, proibindo a discriminação por raça, religião ou nacionalidade. Cabe às empresas tomarem as providências que acharem mais conveniente assim como cabe à Comissão de Igualdade de Emprego (Equal Employment Opportunity Commission) o acompanhamento e a facilitação para o cumprimento da lei.

Quando se trata de setor público ou de contratação, o governo pode cancelar o contrato com fornecedores que descumprem a lei. Mas isso só é feito depois de várias medidas de mediação e conciliação. Mediação, conciliação, aconselhamento, treinamento e re-treinamento são usados também nos casos das empresas que têm dificuldades para cumprir a lei.

Os dados mostram sensíveis progressos entre as empresas que voluntariamente adotaram precocemente os programas de ação afirmativa. A Xerox, por exemplo, aumentou a participação das minorias em seus quadros de pessoal de 3% para 27% entre 1964 e 1996. A General Motors aumentou a participação de mulheres e minorias em cargos de chefia em 5% entre 1972 e 1986. O BankAmerica chegou em 1985 com um grupo de empregados de minorias que superou a 12% do existente no setor bancário dos Estados Unidos em geral. Na indústria, a participação de negros nos cargos qualificados eram de 10% em 1960 e passou para 15% em 1970. A proporção de negros em cargos de chefia passou de 2% em 1970 para 19% em 1990. No setor público deu-se o mesmo.

Resultados semelhantes foram observados para as mulheres que sofriam de preconceito. Entre 1970 e 1990, o número de policiais mulheres aumentou de 10 mil para 97 mil.

É preciso mencionar, porém, que durante os períodos considerados houve um grande avanço na qualificação profissional dos negros e mulheres que passaram a ter maior acesso às escolas médias e universitárias. Na verdade, a grande alavanca foi o aumento desses grupos nas escolas de ensino fundamental de boa qualidade ou de caráter compensatório (Bowen e Bok, 2000).

Em suma, os programas de ação afirmativa ajudam a inclusão social por serem uma combinação de várias medidas – o que difere do sistema de cotas que visa apenas obrigar as empresas a contratar na proporção dos grupos na população como um todo, sem considerar a necessária educação e qualificação para o exercício das profissões.

No Brasil, sindicatos, parlamentares e Ministério Público do Trabalho têm propugnado a adoção de sistemas de cotas. Muitos argumentam que as empresas deveriam ser um espelho da sociedade no que tange às proporções de negros, pardos e mulheres. Tal postura nunca existiu nos Estados Unidos onde a obrigação das empresas é de se esforçar para recrutar negros e mulheres dentre os negros e mulheres capacitados para as funções em aberto.

No Brasil o sistema de cotas atraiu a atenção de muitas autoridades por ser mais simples de entender. Mas a sua simplicidade só é superada pela sua inviabilidade. Apesar disso, vários órgãos do governo precipitaram-se ao adotar esse sistema como veremos adiante. Outros, porém, procuraram atender a necessidade de se reduzir o preconceito racial sem abandonar o critério de mérito.

Um sistema desse tipo vem sendo usado pela Universidade Estadual de Campinas. No vestibular de 2005, os estudantes que se declararam pretos, receberam uma bonificação de 40 pontos no exame realizado. Assim ocorre também nas universidades dos Estados Unidos que possuem programas de ação afirmativa. Na maioria das que usam raça como critério, esse fator pesa de 20 a 40 pontos em um total de 150 pontos que são baseados no currículo do ensino médio e em exame específico (SAT – Student Admission Test). Ou seja, 110 pontos devem ser preenchidos pela competência e mérito dos alunos.

Não se trata, portanto, de um sistema de cotas, mas sim uma forma de ação afirmativa no sentido de compensar as desvantagens dos negros.

A Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, desde 1994, conta com o apoio da ONG Educafro que mantém um cursinho com aulas reforçadas, freqüentado por uma maioria de negros, que pretende se candidatar àquela universidade. Uma vez aprovadas, a PUC-RJ garante uma bolsa de estudos para os alunos e os isenta de pagamento de matrícula. Trata-se de outro exemplo de ação afirmativa ou de “discriminação positiva”. Com essa iniciativa, a proporção de negros naquela universidade passou de 1% em 1994 para 5% em 2005. A Universidade Federal de Santa Maria do Rio Grande do Sul montou um programa para melhorar a qualidade do ensino médio. Cerca de 66% das suas vagas são preenchidas por egressos de escolas públicas – contra uma média nacional de apenas 40%.

No campo do trabalho, as ações afirmativas dos Estados Unidos têm assumido as mais variadas formas que vão desde o provimento de treinamento de reforço às crianças negras nas escolas, até as medidas de compensação adotadas pelas empresas que admitem negros que apresentam alguma limitação profissional.

Em São Paulo, desde 1999, o BankBoston, em parceria com o Instituto da Mulher Negra, selecionou um grupo de alunos negros que freqüentavam a 8ª série e, para complementar sua educação, colocou-os em cursos mantidos por aquele convênio com o objetivo de reforçar a sua formação. Isso facilitou o prosseguimento dos estudos no nível médio e a aprovação nos sistemas de seleção de funcionários do banco. O projeto, chamado de Geração 21, atuou também junto às famílias dos alunos, ajudando-as na geração de renda. O ex-Ministro da Educação, Paulo Renato Sousa, defendeu também a idéia de discriminação positiva quando ativou escola de nível médio com reforço para estudantes carentes, inclusive negros.

São exemplos de ação afirmativa que facilitam a inserção dos grupos vulneráveis na universidade e no mercado de trabalho. De nada adianta garantir uma vaga por cota – sem a necessária qualificação para a universidade ou a empresa – quando se sabe que o desempenho dos jovens carentes será afetado por deficiências passadas e não removidas. Ademais, não há lei que obrigue uma universidade ou uma empresa a admitir uma pessoa que não tenha a necessária qualificação para o posto pretendido.

As medidas dos programas de ação afirmativa são realizadas na ponta da linha da vida e não na porta da universidade ou da empresa. A bem do bom senso, da produtividade e do progresso social, não se pode admitir que a desqualificação não tenha importância para entrar na universidade ou na empresa.

Os programas de ação afirmativa devem compensar as desvantagens, mas jamais garantir o sucesso deste ou daquele grupo. As cotas fazem exatamente o inverso: garantem o sucesso de entrada e, na prática, condenam o ingressante ao insucesso na escola ou na empresa.

A filosofia dos programas de ação afirmativa, é que todos merecem uma oportunidade, mas há ninguém que pode ser assegurado o sucesso de ingresso, de remuneração ou de progressão dentro de qualquer instituição que exige eficiência.

Os sistemas de cotas, em lugar de assegurarem oportunidades iguais, tentam criar uma paridade entre as raças. Isso não resolve o problema das desvantagens que precisam ser reduzidas ou eliminadas através de ações específicas. Em muitos casos até as agravam como veremos abaixo.

Um balanço equilibrado do que deu certo e do que deu errado nos Estados Unidos é apresentado por Crosby e DeVeer (2000). Mesmo os mais fervorosos advogados do sistema de cotas reconhecem que esse sistema, sozinho, não garante o sucesso dos negros. Além do mais, ao admitir que uma pessoa preencheu uma vaga porque é negra, consolida-se a existência de dois mundos: os que entram pelo mérito e os que entram pela cor. Ninguém quer ser beneficiado a esse ponto. E nem cabe aos governos promover esse tipo de discriminação.

Pesquisas mais detalhadas e de caráter histórico demonstram que, na verdade, o progresso dos negros americanos começou antes mesmo da implantação dos programas de ação afirmativa e teve como propulsor principal a garantia de acesso para as crianças negras em boas escolas de primeiro e segundo graus. Pessoas educadas em boas escolas e com programas de reforço passaram a ter sucesso nos exames de seleção para o trabalho. Entre 1940 e 1970 a proporção de homens negros em profissões qualificadas passou de 5% para 22%. No caso das mulheres negras, o salto foi de 6% para 36%. Isso significa que, graças

aos bons resultados dos programas de reforço educacional, já existia uma classe média expressiva entre os negros americanos em meados dos anos 60, quando foram aprovadas as leis que terminavam com a discriminação legal e quando começaram os programas de ação afirmativa (Thernstrom e Thernstrom, 1997).

Em suma, os programas de ação afirmativa não usam cotas, mas permitem que a raça seja considerada como um fator nos critérios de contratação de empregados e admissão nas universidades.

No Brasil, os sindicatos de trabalhadores e o Ministério Público do Trabalho têm demandado cotas para negros. Muitos parlamentares têm apresentado projetos nessa mesma direção. A reserva de vagas para afros-descendentes é vista como um passe de mágica para resolver as desvantagens dos negros e o preconceito dos brancos.

Os percentuais propostos para tais cotas variam entre 20% e a proporção existente na população onde se localiza a empresa. Em muitos casos, busca-se a força da lei para incluir negros nos postos de alta direção das empresas quando se sabe que a progressão profissional é fruto de longos anos de trabalho, testes sucessivos e muita experiência.

Os dados da realidade, de fato, indicam um limitado acesso dos negros nos cargos executivos das empresas brasileiras. Uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos constatou haver apenas 1,8% de negros nessa situação. Empresas que admitem por concurso apresentam percentuais mais elevados como é o caso da Petrobrás onde há 3% de executivos negros. O resultado (superior a média obtida pelo Instituto Ethos) dá fortes indícios de discriminação e preconceito. O concurso, assim, passa ser um método efetivo de recrutar minorias por não abrir mão da qualificação.

Convém mencionar que a limitação de negros nos altos escalões não é problema apenas nas empresas. No Brasil, entre os mais de 300 bispos da Igreja Católica, há apenas seis negros. Nas Forças Armadas, há apenas um general negro. No Ministério das Relações Exteriores há só dois secretários de carreira negros. Na Justiça federal, há apenas 10% dos juizes negros. Será que o sistema de cotas conseguirá alterar esse quadro perverso? (Estado, 2001a).

Alguns dirigentes de empresas públicas decidiram tomar a decisão de estabelecer cotas. Esse foi o caso do ex-Ministro do Desenvolvimento Agrário, Raul Jungerman, que, em 2001, inaugurou o sistema, reservando para negros 20% das vagas do seu ministério. No mesmo ano, o então Ministro da Justiça, Aloysio Nunes Ferreira, baixou uma portaria determinando que 20% de todos os funcionários de sua Pasta teriam de ser mulheres; outros 20% teriam de ser homens; e 5%, portadores de deficiências, seguindo, em linhas gerais, o sistema adotado pelo Rio de Janeiro e acima mencionado (Estado, 2001b).

Além dos problemas práticos de identificação de raça acima apontados, tais reivindicações e projetos de lei tendem a passar por cima da capacitação. Esse não é o espírito dos programas de ação afirmativa dos Estados Unidos. Ali, privilegia-se um certo percentual de negros (ou outras minorias) dentre os que demonstram o mínimo necessário de capacitação para o trabalho a ser realizado e, em casos excepcionais, dentre os que demonstram ter condições de se beneficiar de treinamentos de reforços a serem proporcionados pela empresa. Fica a critério da empresa definir o arranjo que melhor sirva as suas necessidades e os critérios de igualdade de oportunidades constantes dos programas de ação afirmativa.

A inserção do negro no mercado de trabalho é um problema demasiado complexo para ser tratado com medidas simplistas como é o caso das cotas. Se isso for imposto por lei federal a todas as empresas, as controvérsias aumentarão e o preconceito será acentuado.

Alguns conflitos já têm chegado à Justiça. Os resultados acabam frustrando os interessados. Por exemplo, o juiz substituto da 7ª Vara Federal de Curitiba, Mauro Spalding, impugnou, por medida liminar, o uso da cota de 20% para afros-descendentes que se candidataram ao vestibular da Universidade Federal do Paraná em 2004, argumentando o seguinte: “Atacar a causa pelo efeito tem demonstrado sua ineficiência, não recomendando o Poder Judiciário já que, assim como a violência não resolve com violência, as segregações racial e social não se resolvem com medidas discriminatórias como aquelas previstas na norma administrativa editada pela UFPR”.

É preciso considerar que a discriminação tende a ficar mais aberta quando as cotas passam por cima do mérito. Luiza Rodrigues Peixoto tirou nota 79 no exame de seleção da Universidade Estadual do Rio de Janeiro em 2003 e ficou em décimo lugar na classificação.

Tainah Susini Ribeiro conseguiu 53 pontos e ficou bem atrás – 168^a colocação. Apesar da enorme diferença, Luiza ficou de fora, e Tainah foi admitida com base no sistema de cotas que garantia 40% das vagas para negros e pardos naquela universidade. O inconformismo e a frustração tomam conta dos discriminados e logo se transformam em focos de tensão que acabam agravando o preconceito (Fernandes, 2003).

A aplicação de critérios diferentes para a satisfação dos mesmos requisitos constitui mais um problema do que uma solução para as relações entre os diversos grupos raciais. Peter Fry, antropólogo da Universidade Estadual do Rio de Janeiro assim se manifestou sobre o assunto: “A política de cotas reconhece e legaliza a existência de raças. Dessa forma, ela torna mais difícil a tarefa de derrubar o “mito social”, dificultando a materialização do velho ideal de um país mestiço” (Fry, 2005). Como diz Carvalho, “quando um programa governamental favorece alguém pela sua cor de pele, esgarça o tecido social por promover a identificação do atributo discriminador” (Carvalho, 2003).

Muitos argumentam que as cotas são uma medida amarga, mas transitória. Essa é a opinião, por exemplo, do Secretário de Combate à Discriminação Racial do PT (Chagas, 2003). Para José Luiz Carvalho, professor de Economia do Rio de Janeiro, “os argumentos em favor de uma política temporária são similares aos argumentos da indústria nascente. Nos dois casos o caráter transitório desaparece e a proteção se torna permanente, perpetuando o problema e tornando os grupos protegidos reféns do sistema político de concessão de benefícios. Cremos que o caminho que escolhemos, o da discriminação legal, provocará mais atrito e discriminação numa sociedade que tem orgulho de sua miscigenação” (Carvalho, 2003).

De fato, o Brasil possui uma série de leis de cotas que eram para ser transitórias, mas se tornaram definitivas. Esse é o caso, por exemplo, da velha “lei dos dois terços”, que garantia 2/3 das vagas de uma empresa para brasileiros; a lei que protege o jogador de futebol, limitando o número de jogadores estrangeiros que uma equipe pode ter; as cotas para mulheres no total de candidatos a cargos eletivos; a proporção de negros-atores em peça teatral ou novela; e, recentemente, percentual de negros e ex-alunos de escolas públicas em certas universidades.

Muitos pretendem generalizar o sistema de cotas para as empresas. Além de todas as limitações acima apontadas, o que podem fazer as empresas quando não encontram entre os candidatos a qualificação requerida pelos cargos a serem preenchidos?

Os governos não deveriam discriminar nem negativa e nem positivamente. Os esforços para aliviar a pobreza e a má educação devem ser direcionados às famílias e às escolas. Ou seja, os programas compensatórios deveriam ser baseados na classe social e não na cor ou sexo. Essa é a vantagem do programa Bolsa-Escola, recentemente rebatizado de Bolsa-Família. Tal programa tem três focos interligados: a criança, a escola e a família. Através de uma articulação criativa, as crianças estão ficando na escola por mais tempo, as escolas estão se aparelhando para satisfazer a essa necessidade e as famílias estão recebendo um subsídio que dispensa jogar os menores no mercado de trabalho.

A dispensa da qualificação não encontra amparo nem para as empresas, nem para as universidades. O que seriam dos quadros de pessoal dos hospitais se estes relaxassem o critério de mérito para os médicos, enfermeiros e demais técnicos?

Em suma, uma coisa é a constatação do preconceito racial. Outra é querer resolver esse problema por meio de cotas. O preconceito existe, é um fenômeno que atinge a toda a sociedade e precisa ser eliminado. Nossos irmãos precisam ser tratados com dignidade. No que tange ao acesso à universidade, os grupos em desvantagem necessitam ser ajudados. Mas, o remédio não está na dispensa do mérito. As pesquisas mostram que a solução mais adequada é a de reforçar os grupos vulneráveis para que possam competir com os demais cidadãos, ainda que recebendo um bônus pela desvantagem de terem frequentado escolas ruins ou sofrido o preconceito de membros da comunidade.

Os parlamentares que examinam os vários projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional terão de refletir bastante antes de adotar um sistema que, apesar de simples, é inócuo e instigador de mais preconceito. Mas que fique bem claro: este argumento não pode servir de justificativa para nada fazer. Ao contrário, ao reconhecer a existência do preconceito, é de responsabilidade dos governantes, das empresas, das escolas e da sociedade em geral criar as condições institucionais que vão à raiz do problema de forma a

promover uma efetiva inclusão social dos que têm potencialidade mas foram excluídos da qualificação.

Bibliografia Citada

Bailey, Stanley R. (2004)

“Group Dominance and the Myth of Racial Democracy: Antiracist Attitudes in Brazil”, *American Sociological Review*, Vol. 69, número 5 (outubro de 2004).

Bowen, William G. e Derek Bok, “From the Shape of the River: Long Term Consequences of Considering Race in College and University Admissions”, in Crosby e De Veer, op. cit.

Carvalho, José Luis (2003)

“Ações Afirmativas e Discriminação”, *Banco de Idéias*, setembro/novembro de 2003.

Chagas, Martvs (2003)

“Cotas são medidas amargas de transição”, *O Estado de S. Paulo*, 16 de fevereiro de 2003.

Reis, Marrício Cortez (2005)

“Race Discrimination in Brazil”, Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

Crosby Faye J. e Cheryl VanDeVeer (2000)

Sex, Race & Merit, Ann Arbor: The University of Michigan Press.

Estado (2001a)

“Cotas em Universidades”, *O Estado de S. Paulo*, 29 de agosto de 2001.

Estado (2001b)

“Sugestão ao Ministro da Justiça”, Editorial, *O Estado de S. Paulo*, 24 de dezembro de 2001.

Fernandes, Nelito (2003)

“Começo Errado”, *Revista Veja*, 17 de fevereiro de 2003.

Fry, Peter (2005)

A Persistência da Raça, São Paulo: Ed. Civilização Brasileira).

Murray, Matt (2003)

“Empresas têm novo desafio para obter diversidade de trabalhadores”, *The Wall Street Journal*, reproduzido pelo *O Estado de S. Paulo*, 25/06/2003.

OIT (2003)

“Desigualdades e Discriminação no Mercado de Trabalho Brasileiro”, “*Work in Freedom*”, Brasília: Organização Internacional do Trabalho.

Pastore, José e Nelson do Valle e Silva (2000)

Mobilidade Social no Brasil, com prefácio de Fernando Henrique Cardoso, São Paulo: Makron Books.

Sotero, Paulo (2003)

“Nos EUA, questão nunca foi regulada por lei federal”, *O Estado de S. Paulo*, 16 de fevereiro de 2003.

Thernstrom, Stephan e Abigail Thernstrom (1997)

America in Black and White, New York: Touchstone Books