

LEI DE COTAS, MERCADO DE TRABALHO E DESIGUALDADES: RESULTADOS PARCIAIS, LIMITES E HORIZONTES

Gabriel Lucena de Mattos¹
Clara Mendonça Saliba²

Resumo: o mercado de trabalho e o acesso à educação são dois aspectos relevantes para compreender a desigualdade racial, de gênero e de classe brasileira. O racismo origina-se a partir do trabalho escravizado, e é no mercado de trabalho que a desigualdade racial se reproduz, com as pessoas negras, principalmente mulheres negras, tendo maior desemprego, informalidade e menores rendimentos. Elas também têm menor acesso, e com menor qualidade, à educação formal, o que ajuda a perpetuar a desigualdade no mercado de trabalho. Como forma de promover a igualdade racial, as políticas de cotas étnico-raciais foram ganhando força após mobilização do movimento negro. Diversas universidades públicas as adotaram até que, em 2012, o Supremo Tribunal Federal determinou que elas eram constitucionais, o que impulsionou a aprovação da Lei nº 12.711/2012, que instituiu as cotas étnico-raciais e sociais para todas as universidades federais. Mais de dez anos após essa política, os resultados em termos de inserção no ensino superior são positivos, apesar de terem limites. Ainda é necessário fazer a avaliação da política em termos de efeitos no mercado de trabalho, onde a desigualdade ainda persiste.

Palavras-chave: cotas étnico-raciais; desigualdade racial; mercado de trabalho.

Introdução

A aprovação das cotas étnico-raciais nas universidades públicas foi palco de grande debate na sociedade civil. Essa política corresponde a um tipo de ação afirmativa, ou seja, ação tomada para garantir a participação de indivíduos de grupos minorizados (como pessoas negras, mulheres, PCDs, LGBTIA+ etc) em espaços em que estão sub representados, garantindo igualdade de oportunidades e melhorias nas condições de vida³. O assunto estava na pauta

¹ IE/Unicamp.

² IE/Unicamp.

³ MOEHLECKE, S. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 197–217, nov. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/NcPqxNQ6DmmQ-6c8h4ngfMVx/?lang=pt#top>. Acesso em: 20 jan. 2025.

do Movimento Negro desde o final do século XX, e havia ganhado força no começo do século XXI no estado do Rio de Janeiro. Em 2012, a confirmação da constitucionalidade da política de “discriminação positiva” pelo Supremo Tribunal Federal impulsionou a promulgação, no mesmo ano, da Lei de Cotas para as universidades federais - diversas universidades já contavam com esse programa em seus processos seletivos, graças a benefícios do Reuni⁴. Nos anos seguintes, as universidades estaduais e até mesmo universidades privadas as implantaram em seus processos seletivos de graduação e pós-graduação.

Os principais argumentos contrários à implementação das cotas envolviam meritocracia dos vestibulandos, um “rebaixamento do nível de excelência” das instituições de ensino e também a existência de uma democracia racial brasileira que supostamente faria ser desnecessária a criação de cotas. A experiência da primeira década rebate, mostrando alta performance dos cotistas, além de transformações em sua vida social – como os dados apresentados ao longo deste texto demonstrarão.

Apesar de a inserção da pessoa negra na universidade ser o principal objetivo, a intenção era que essa inserção se expandisse para outros aspectos da vida em sociedade. Esperava-se, também, que, com o alcance do diploma de ensino superior, a pessoa cotista pudesse alcançar melhores condições no mercado de trabalho – esfera da vida e do capitalismo que reproduz materialmente as desigualdades raciais, de gênero e de classe (e diversas outras). Os efeitos positivos da inserção das pessoas negras nas universidades estão claros, entretanto, ainda é necessário debruçar-se sobre os efeitos dessa política no mercado de trabalho.

Ao fazer uma avaliação para além do efeito imediato da política, que é a entrada na universidade, o objetivo não é alcançar uma resposta dicotômica entre “funcionou” ou “não funcionou”. Está claro que a política de cotas funciona e é essencial para diminuição de desigualdades^{5 6}. Entretanto, ao aprofundar seus efeitos acerca da promoção da igualdade racial em outros espaços além da universidade, é possível alçar horizontes de políticas complementares, que continuem contribuindo para desmontar o racismo na sociedade brasileira.

4 Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais, política do Governo Lula I para ampliação de acesso e permanência de estudantes nas universidades federais.

5 INEP. Ingresso por cotas aumentou 167% nas universidades. Assessoria de Comunicação Social do Inep, Brasília, 20 nov. 2023. Censo da Educação Superior, p. 0-0. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-da-educacao-superior/ingresso-por-cotas-aumentou-167-nas-universidades>. Acesso em: 12 set. 2024.

6 HONORATO, G.; ZUCCARELLI, C.; CARVALHAES, F.; KLITZKE, M.; COELHO, R. Trajetória das desigualdades raciais na educação superior e o acesso às universidades federais sob a Lei de Cotas. In: HERINGER, R.; CARREIRA, D. **10 anos de leis de cotas: conquistas e perspectivas**. Rio de Janeiro: LEPES-UERJ e Ação Educativa, 2022. Parte I - Análise dos dados nacionais, p. 35-67. Disponível em: https://pesquisaleidecotas.org.br/wp-content/uploads/2022/11/Livro_Lei_de_Cotas.pdf. Acesso em: 29 jan. 2025.

Mercado de trabalho, educação e racismo

LEI DE COTAS, MERCADO
DE TRABALHO E
DESIGUALDADES:
RESULTADOS PARCIAIS,
LIMITES E HORIZONTES

O trabalho é central para compreender os fenômenos da formação e das desigualdades raciais. Anibal Quijano⁷ mostra que a separação de grupos sociais por meio de características pretensamente biológicas foi um instrumento de dominação constituído durante a colonização, mas que perdura até hoje. Essa separação associava hierarquias sociais a diferentes raças, e ocorria principalmente pela exploração e dominação do trabalho dos que estavam na base da hierarquia pelos que estavam no topo — notadamente, a dominação dos brancos (europeus colonizadores) sobre indígenas (povos originários), amarelos (asiáticos) e negros (africanos).

Nesse momento de formação do capitalismo, diferentes formas de exploração do trabalho coexistiram. Para os povos dominados, restavam as formas de exploração mais ostensivas e precárias, como a servidão e, para os negros no Brasil colonial, a escravidão. Esta última, como aborda Fernando Novais⁸, era a forma limite para a organização do Antigo Regime dentro da lógica de exploração colonial, assim realizando a acumulação primitiva de capital — em conjunto com o tráfico negreiro, que era uma das atividades mais rentáveis. Assim, o trabalho escravizado negro foi essencial para formação do capitalismo global e nacional.

Desta forma, o conceito de raça articula-se principalmente pela posição dos povos no trabalho, e tal fator mantém-se sempre atual ao longo da história do país e para entender as desigualdades sociais. Mário Theodoro⁹ aponta como o processo de desenvolvimento econômico do país manteve resguardado o racismo e a desigualdade racial. Após a abolição e ao longo do século XX, não houve ações públicas para promoção da igualdade racial, muito pelo contrário: a eugenia tornou-se dominante. Era incentivada a vinda de trabalhadores europeus brancos para ocupar os postos de trabalho e branquear a população. A partir da década de 30, Maria da Conceição Tavares¹⁰ mostra que havia um desnível entre os rendimentos dos trabalhadores rurais e urbanos, principalmente entre os que estavam no crescente setor industrial, que tinham acesso a maiores rendimentos e à proteção social. Isso dava-se pela incapacidade do setor de gerar empregos suficientes, inclusive para as pessoas que faziam êxodo rural. Theodoro reforça que os trabalhadores absorvidos nesse momento pela indústria eram justamente os brancos, que também tinham

7 QUIJANO, A. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, E. (org.). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais**: Perspectivas latino-americanas. 1. ed. Buenos Aires, Argentina: CLACSO, 2005. v. 1, cap. 9. Disponível em: https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_Quijano.pdf. Acesso em: 9 set. 2024.

8 NOVAIS, F. A. Escravidão e tráfico negreiro. In: NOVAIS, F. A. **Estrutura e dinâmica do Antigo Sistema Colonial** (séculos XVI-XVIII). São Paulo: Instituto de Economia, 2007. p.57- 80.

9 THEODORO, M. Mercado de trabalho, desigualdade e racismo. In: THEODORO, M. **A sociedade desigual**: racismo e branquitude na formação do Brasil. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2022. cap. 3, p. 90-170.

10 TAVARES, M. da C. Auge e declínio do processo de substituição de importações no Brasil. In: TAVARES, M. da C. **Da substituição de importações ao capitalismo financeiro**: ensaios sobre economia brasileira. 11. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1972. v. 1, p. 27-124.

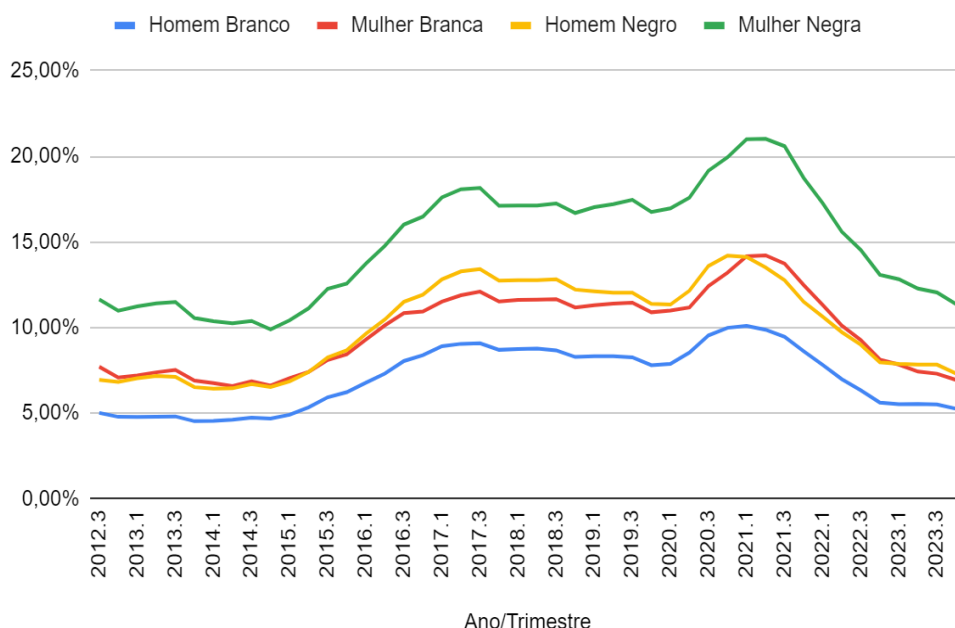
acesso à proteção social. Lélia Gonzalez¹¹ mostra que esse panorama cria dois “mercados de trabalho” no país: além desse setor branco, havia um setor de “massa marginal”, ou seja, os que estão em subempregos e desempregados, ligados ao campo e aos serviços urbanos e com menor nível, que não se integram ao outro mercado de trabalho. São justamente nesses setores e postos mais precarizados que se encontrava a população negra, principalmente as mulheres negras. Essa desigualdade no mercado de trabalho reforçava e aprofundava a desigualdade racial no país.

Com o final do século XX e começo do século XXI, o problema da desigualdade racial começa a ser observado pelo setor público, e, muito por causa pressão política advinda da mobilização diversos movimentos negros organizados, a busca pela igualdade racial passa a ser considerada no âmbito normativo do Estado. A criminalização do racismo com a Lei Caó em 1989 e a criação da Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) em 2003, com status de Ministério¹², foram importantes instrumentos para avanço do tema no Brasil. Entretanto, o racismo não foi vencido, e continua tendo no mundo do trabalho uma de suas expressões. Os Gráficos 1 e 2 introduzem o panorama da desigualdade racial no mercado de trabalho durante a última década, através do desemprego e da informalidade:

11 GONZALEZ, L. Cultura, etnicidade e trabalho: efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher. **8.º Encontro Nacional da Latin American Studies Association**, Rio de Janeiro, p. 1-17, 7 abr. 1979. Disponível em: https://coletivomariasbaderna.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/09/cultura_etnicidade_e_trabalho.pdf. Acesso em: 1 jul. 2024.

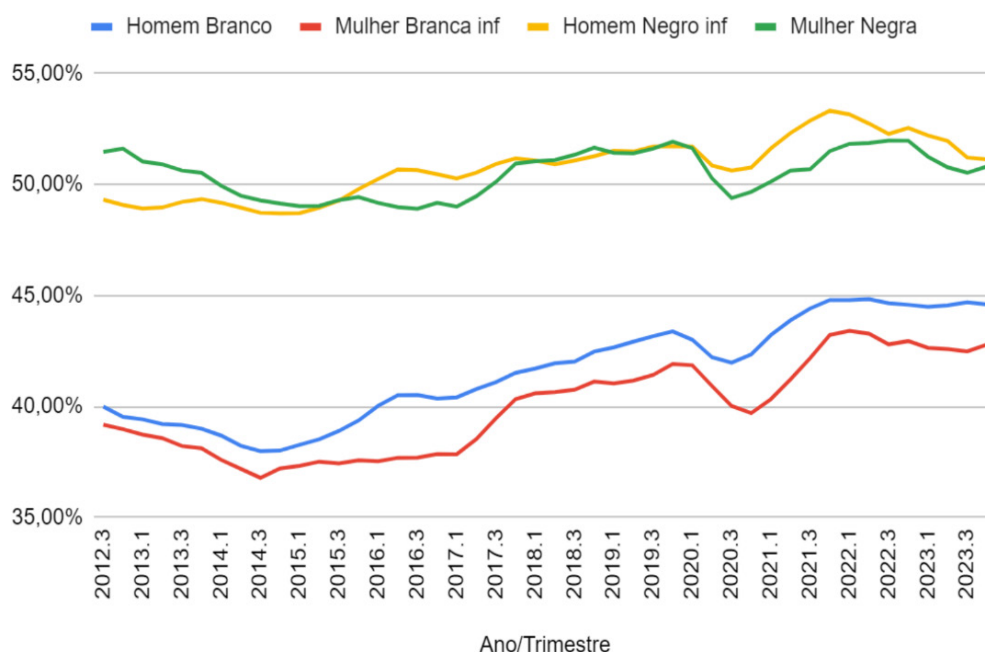
12 SOUZA, M. N. de. **Articulação de políticas públicas para a igualdade racial no Brasil: atuação da SEPPIR entre 2003 e 2016**. 2019. 107 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) - Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Versão Corrigida. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/100/100138/tde-01112019-115218/publico/DisCor_MarinaNascimento__1.pdf. Acesso em 2 set. 2024.

Gráfico 1 - Taxa de desocupação por raça e gênero, do terceiro trimestre de 2012 ao terceiro trimestre de 2023, em média móvel dos últimos 3 trimestres



Fonte: IBGE. Elaboração própria.

Gráfico 2 - Taxa de informalidade por raça e gênero, do terceiro trimestre de 2012 ao terceiro trimestre de 2023, em média móvel dos últimos 3 trimestres



Fonte: IBGE. Elaboração própria.

Mediante o conceito de interseccionalidade^{13 14}, é possível observar nos gráficos os efeitos da interação entre raça e gênero no mercado de trabalho: mulheres negras têm maior desemprego e maior informalidade, seguida pelos homens negros e as mulheres brancas. O desemprego de homens negros, mesmo sendo muito parecido com o de mulheres brancas, agrava-se com eles, tendo uma Taxa de Participação quase 18 pontos percentuais acima delas — o que significa que há mais homens negros desempregados, porém há mais mulheres brancas que não conseguem participar do mercado de trabalho, sendo uma situação ruim e de desigualdade para ambos os públicos. Mulheres negras têm a menor taxa de participação, sendo 56,46% em 2022 e também a maior desocupação. Em termos de emprego, a maioria está em serviços domésticos, de cuidados ou vendedoras, que têm menores rendimentos. Dessa forma, as desigualdades raciais, de classe e gênero atravessam e se perpetuam para as mulheres negras¹⁵, levando-as a ter dificuldades para participar do mercado (principalmente pelo trabalho de cuidado doméstico) e, ao procurar emprego efetivamente, terem ainda mais dificuldades de conseguirem ocupar-se¹⁶, geralmente tendo que se submeter à informalidade e à subocupação – ou seja, seus empregos não têm acesso à proteção social, e elas trabalham menos do que poderiam.

A segregação observada no mercado de trabalho brasileiro, seja a partir do acesso aos postos de trabalho (indicadores de ocupação) ou à qualidade e estabilidade dos empregos (indicadores de informalidade) é reflexo da organização patriarcal e racista do país. Sueli Carneiro¹⁷ aponta que, se a mulher negra não participa do processo produtivo em igualdade de condições com homens –

brancos, negros ou amarelos – e mulheres brancas ou amarelas, é por conta da interação entre racismo e sexismo que, nas determinações sociais de hierarquia, a relegam à margem do processo de educação e consequentemente do trabalho.

Sem muitas surpresas, esse panorama leva a uma desigualdade forte de renda, como é possível observar no Gráfico 3. Pessoas negras têm menores rendas do que as brancas, e as mulheres negras, em 2022, ainda não tinham o mesmo patamar de renda do que os homens brancos em 2012. Essa desigual-

13 CRENSHAW, K. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. Vv. Aa. **Cruzamento: raça e gênero**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 7-16, 1 jan. 2004. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5793143/mod_resource/content/0/Kimberle-Crenshaw%20-%20Interseccionalidade.pdf. Acesso em: 26 set. 2024.

14 HIRATA, H. Gênero, classe e raça. Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, v. 26, n. 1, p. 61–73, jan. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/LhNLNH6YJB5HVJ6vnGpLgHz/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 26 set. 2024

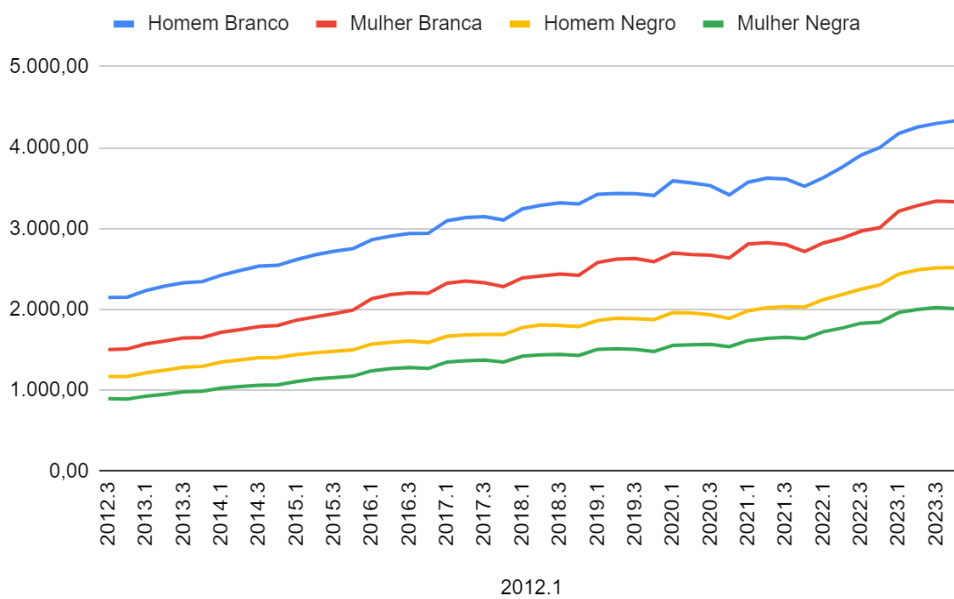
15 CARNEIRO, S. Gênero e raça na sociedade brasileira. In: CARNEIRO, S. **Escritos de uma vida**. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2020. v. 1, cap. 9, p. 150-184. ISBN 978-85-98349-77-0.

16 GONZALEZ, L. Op. cit., p. 1-17.

17 CARNEIRO, S. Op. cit.

dade intensifica-se caso a pessoa esteja subocupada, informal ou em empregos temporários. Novamente, sendo atravessadas por gênero e raça, mulheres negras, quando conseguem ocupar-se, têm menores rendimentos.

Gráfico 3 - Renda média por raça e gênero, do terceiro trimestre de 2012 ao terceiro trimestre de 2023, em valores reais



Fonte: IBGE, 2023. Elaboração própria.

Sendo o mercado de trabalho uma forma de realização material das condições de subsistência de um indivíduo, sua inserção impacta outros aspectos da vida da pessoa, sendo atravessada por essas intersecções. Assim, pessoas negras têm piores acessos à saúde, à boa alimentação e à educação¹⁸ ¹⁹ – e todas essas má-inserções repetem-se e reforçam-se, perpetuando o racismo e a desigualdade racial no Brasil ao longo do tempo, principalmente para a mulher negra.

Acerca da educação, Theodoro²⁰ aponta que esse também é um campo de desigualdades raciais desde a escravidão. Pessoas negras eram proibidas de ter estudos formais até a abolição. A educação era principalmente para a elite brasileira, o que também excluía, de forma menos agressiva do que em relação aos negros, as pessoas brancas pobres. Entretanto, o movimento negro, representado por diferentes grupos e em diferentes localidades, teve essa frente como reivindicação histórica e forma de organização, por meio de esco-

18 THEODORO, M. Op. cit.

19 PENSSAN, Rede. II Inquérito Nacional sobre Insegurança Alimentar no Contexto da Pandemia da COVID-19 no Brasil (II VIGISAN): Relatório Final. São Paulo, SP: Fundação Friedrich Ebert: Rede PENSSAN, 2022.

20 THEODORO, M. Op. cit.

las comunitárias. Quando podiam frequentar escolas públicas provinciais, as pessoas negras sofriam com discriminação. O cenário não mudou ao longo do século XX, principalmente pela educação universal não ser uma constante, enquanto direito afirmado, durante a República Velha. Até o final do século, a desigualdade racial na educação manteve-se constante: pessoas negras tinham até 2,3 anos a menos de estudo do que as pessoas brancas – em um cenário na qual a população brasileira era analfabeta. Ou seja, a desigualdade distribuía-se igualmente de forma desigual.

Mesmo com projetos (como o de Leonel Brizola no Rio de Janeiro, ou até mesmo a garantia de direitos da Constituição de 1988) voltados para expansão e melhoria da educação básica pública, havia uma inversão ao chegar no ensino superior: as universidades públicas têm maior qualidade do que as privadas — ao passo que as escolas básicas privadas têm maior qualidade. Assim, os estudantes de escolas básicas privadas, maioria branca de classe alta, têm maior acesso à universidade pública de qualidade, enquanto o contrário acontece com os estudantes negros, geralmente de escola pública. Em 2001, somente 31% dos estudantes do ensino superior público eram negros ou indígenas²¹.

Entendendo que a dificuldade de acesso ao ensino superior reforça o ciclo de desigualdade racial e econômica, algumas ações foram tomadas. A política central para viabilizar esse acesso são as cotas étnico-raciais, uma ação afirmativa temporária que reserva vagas para pessoas negras, indígenas e de baixa renda. Elas são reivindicação histórica do movimento negro e têm como objetivo justamente corrigir as desigualdades raciais e garantir o desenvolvimento igualitário do país. Elas se justificam tanto pela baixa inserção da população negra, pobre e de pessoas com deficiência nas universidades e nos serviços públicos, quanto por elas terem que competir com pessoas que acumularam, ao longo da vida, vantagens acadêmicas, psicológicas, físicas e econômicas — ou seja, pessoas mais abastadas e brancas.²²

Lei de Cotas e seus efeitos no mercado de trabalho

As cotas para vagas de ensino superior, com extenso debate e presença em políticas públicas de diversos países, começaram a ser implementadas no Brasil em 2000, nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, via Lei nº 3.708/2001 (Rio de Janeiro, 2001). No ano seguinte, a Universidade de Brasília foi a primeira universidade federal a adotá-las. Em 2008, o Reuni (programa de expansão do ensino universitário federal) dava incentivos às universidades

21 GRAÇA, E.; ALFANO, B. Horizonte ampliado. **O Globo**. 12 ago 2022. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/657755/noticia.html?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 26 nov 2024.

22 SANTOS, H.; SOUZA, M. G. de; SASAKI, K. O subproduto social advindo das cotas raciais na educação superior do Brasil. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 94, n. 237, p. 542-563, 1 mar. 2013. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/rbep/v94n237/v94n237a10.pdf>. Acesso em: 12 set. 2024.

que adotassem a política²³. Finalmente, em 2012, o Supremo Tribunal Federal determinou por unanimidade que a política é constitucional, o que incentivou a promulgação da Lei de Cotas. Ela obriga todas as universidades federais a reservar 50% das vagas para pessoas de baixa renda, e uma proporção equivalente à proporção de pessoas negras na unidade federativa para candidatos negros. Nesse momento, 134 das 304 universidades federais já tinham um programa de cotas, seja racial ou social^{24 25}. Outras universidades públicas estaduais tardiamente também a adotaram, como a USP, em seu vestibular de 2018²⁶, e a Unicamp, em seu vestibular de 2019²⁷. Até 2019, 195 universidades públicas (incluindo federais, estaduais e municipais) adotavam políticas de cotas. Com isso, a Lei de Cotas destaca-se como sendo “a primeira vez na história do Brasil que uma política governamental viria a favorecer especificamente a população negra”²⁸, por meio de uma “discriminação positiva”.

Vale a menção de que outro tipo de cotas para grupos minorizados tomou lugar na lei brasileira alguns anos antes: o Decreto 3.298/99 que, em seu Capítulo VII, torna obrigatória a contratação pelas empresas de 2% a 5% de pessoas com deficiência, de acordo com o número de funcionários. Tal política foi encaminhada após o governo brasileiro reconhecer a existência de formas de discriminação no trabalho. Essa conquista deu-se principalmente pelo alcance da luta política das pessoas com deficiência, alcançando os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, que também englobavam discriminação racial, de gênero e outras. Guirlanda Benevides²⁹, em sua pesquisa sobre os resultados das cotas para pessoas com deficiência, demonstrou que elas tiveram impacto positivo sobre a inserção desse público no mercado de trabalho — ainda que com limites, incluindo os ligados a raça e gênero. Posteriormente, a população PcD foi enquadrada também na Lei de Cotas que definiu as cotas étnico-raciais e sociais.

Após 10 anos da promulgação da Lei, alguns resultados positivos podem ser observados: neste período, o número de ingressantes em universidades federais aumentou 167%, de acordo com o Censo da Educação Superior 2022³⁰;

23 GRAÇA, E.; ALFANO, B. Op. cit.

24 THEODORO, M. Op. cit.

25 SANTOS, H.; SOUZA, M. G. de; SASAKI, K. Op. cit.

26 FERREIRA, R. A. O sistema de cotas étnico-raciais adotado pela USP. **Revista USP**. 05 jan. 2018. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/o-sistema-de-cotas-etno-raciais-adotado-pela-usp/>. Acesso em: 26 nov. 2024.

27 MEIRA, J. **Ainda sobre a integração do negro na sociedade de classes**: um estudo sobre o perfil dos ingressantes e sua formação no curso de graduação em Economia na Universidade Estadual de Campinas (2003-2023). Orientador: Prof. Dr. Denis Maracci Gimenez. 2024. 244 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2024. Disponível em: <https://www.repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/1390563>. Acesso em: 9 set. 2024.

28 THEODORO, M. Op. cit.

29 BENEVIDES, G. M. M. de C. **O mercado de trabalho das pessoas com deficiência e o impacto da Lei de Cotas**: aspectos metodológicos e a experiência no município de Campinas/SP. Orientador: Prof. Dr. Amilton José Moretto. 2017. 131 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12733/1631147>. Acesso em: 4 set. 2024.

30 INEP. Ingresso por cotas aumentou 167% nas universidades. Assessoria de Comunicação Social do Inep, Brasília, 20 nov. 2023. Censo da Educação Superior, p. 0-0. Disponível em: ht-

a proporção de estudantes pretos, pardos e indígenas nas universidades federais chegou a 51% em 2022; o desempenho desses estudantes, que é pior durante o vestibular em comparação a não-cotistas, melhora e fica equivalente ao dos não cotistas após a matrícula; levantamento do Consórcio de Acompanhamento das Ações Afirmativas evidenciou que 71% dos estudos feitos sobre as cotas étnico-raciais demonstraram efeitos positivos³¹; ao longo do período de implementação, a proporção de pessoas negras com ensino superior completo mais que dobrou, passando de 3,9% para 9,2%³².

O estudo de Hélio Santos, Marcilene Souza e Karen Sasaki³³ constatou que as cotas raciais, sendo uma reivindicação do movimento negro, geraram um subproduto social positivo para pessoas de baixa renda, quais sejam, as cotas sociais — que também podem tomar espaço das cotas étnico-raciais, como mostra o mesmo estudo. Apesar de não ter sido identificado pelo estudo citado, esse subproduto social também surge para outros grupos minorizados, que complementam o objetivo de inclusão das cotas étnico-raciais. Após a conquista das cotas pelo movimento negro e estudantil da Unicamp em 2016, esses mesmos movimentos, com novos atores, garantiram também a ampliação da discussão das cotas para pessoas transsexuais e a aplicação das cotas para PcD.

Entretanto, outros estudos mostram a continuidade de posições sociais: pessoas negras e mulheres no geral estão mais matriculadas em cursos ligados a serviços, como Serviço Social, Pedagogia e transportes, enquanto homens brancos são maioria em Engenharias e Computação³⁴. Além disso, a proporção de não negros que tinham ensino superior antes da promulgação da política segue sendo maior do que o resultado mais recente de negros com ensino superior. Em termos de rendimentos, os negros com ensino superior completo ganham em média 30% menos do que os não negros.³⁵

É possível notar, portanto, que a política de cotas instituiu-se como uma vitória para o avanço da igualdade racial, como os resultados positivos mostram. A universidade, após as cotas, tem outra cor, outras identidades e temas de pesquisa. Isso também deveria significar uma mudança no perfil das pessoas ocupadas no Brasil. Entretanto, mesmo considerando o ciclo econômico e o tempo necessário para formação (um curso de graduação pode durar de 2

[tps://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-da-educacao-superior/ingresso-por-cotas-aumentou-167-nas-universidades](https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-da-educacao-superior/ingresso-por-cotas-aumentou-167-nas-universidades). Acesso em: 12 set. 2024.

31 GRAÇA, E.; ALFANO, B. Op. cit.

32 DIEESE. Apesar dos avanços, desigualdade racial de rendimentos persiste. **Boletim especial**. 20 nov. 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/cienciaNegra.html>. Acesso em: 26 nov 2024.

33 SANTOS, H.; SOUZA, M. G. de; SASAKI, K. Op. cit.

34 SANTOS, M. de O. **Cotas raciais nas universidades federais brasileiras**: desigualdade no acesso e estratificação horizontal em 2010 e 2016. Orientador: Joice Melo Vieira. 2018. 126 f. Dissertação (Mestrado em Demografia) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/Acervo/Detalhe/1059188?returnUrl=%2FIndicador%2FIndex%3Fc%3D1059188>. Acesso em: 9 set. 2024.

35 DIEESE. Op. cit.

até 8 anos), ainda não se vê claramente impactos no mercado de trabalho geral, visto que as desigualdades persistem, e a segregação horizontal e vertical das pessoas negras segue evidente da análise dos indicadores de mercado de trabalho.

Conclusões e horizontes (de pesquisa e políticos)

Tendo esse panorama em vista, é possível questionar: qual foi a efetividade da política de cotas em melhorar a inserção das pessoas negras no mercado de trabalho brasileiro entre 2012 (promulgação da Lei) e 2024? Com essa pergunta, é possível também questionar se a diminuição de desigualdades (raça, classe e gênero) pode depender somente da educação, como as políticas de promoção da igualdade racial podem ser aprimoradas, e quais outras podem ser implementadas.

A resposta a essas perguntas via aprofundamento dos indicadores de mercado de trabalho das pessoas com ensino superior completo (por raça e gênero) é um roteiro de pesquisa essencial para avaliar com profundidade o impacto das cotas no mercado de trabalho. Como dito, sua efetividade está mais do que comprovada, porém, podem ser pensadas maneiras de refinamento da política – como, por exemplo, maiores cotas para mulheres negras em áreas de tecnologias e engenharias, ou incentivos para empresas que tiverem vagas de ações afirmativas para pessoas negras ou egressos de cotas. Outros aspectos relevantes seriam o financiamento das universidades durante esse período e o oferecimento de condições de permanência aos estudantes cotistas.

Por enquanto, mesmo com os avanços, o mercado de trabalho brasileiro segue sendo estruturado da maneira que foi observada por Lélia González: extremamente desigual, levando principalmente as mulheres negras para a posição de subalternidade. É essencial que a população negra – e novos grupos que podem vir a receber os benefícios das cotas estudantis, como pessoas transsexuais e com deficiência – possa ter dignidade, como requisito essencial para o desenvolvimento econômico.